PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

TWENTY-FIRST ANNUAL REPORT

1987-88

© Minister of Supply and Services Canada 1988

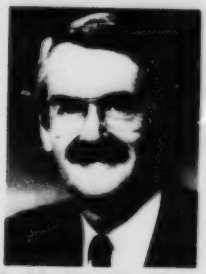
Cat. No. SR1-1988

ISBN 0-662-56334-4

CHAIRPERSON

Ian Deans

VICE-CHAIRMAN



J. M. Cantin, Q.C.

DEPUTY CHAIRMEN

P. Chodos

G. D'Avignon

M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS

T. W. Brown

M.-M. Galipeau

J. Galipeault

D. Kwavnick

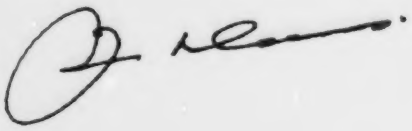
T. O. Lowden

R. C. Young

The Honourable Donald Mazankowski,
Deputy Prime Minister and President of
the Queen's Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-First Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1987 to 31 March 1988 for submission to Parliament.



Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1988

Chairperson: Ian Deans *Vice-Chairman:* J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

---

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C., N. Cliche, J.E. Emrich, P. Jasmin, D. MacLean, D. Nilsson, G.K. Randall, C. Turmel, J.M.P. Weiler

---

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, P.M.J. Gostony, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, G. Walker

---

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Executive Director: J.T. Cunningham

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: D. Davidge

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
Personnel	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	7
Applications for Certification as a Bargaining Agent	7
Determination of Membership in Bargaining Units	9
Revocation of Certification	10
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	11
Choice of Dispute Resolution Process	12
Employees Designated for the Safety or Security of the Public	13
Declaration of Successor Rights	15
Proceedings under Section 18 of the Act	16
Requests for Review of Board Decisions	16
Applications for Extension of Time	17
Complaints under Section 20 of the Act	18
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	19
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	23

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS 25

Conciliation 26
Conciliation Boards 26
Mediation 28
Complaints 28
Examinations 28

F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS 29

G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS 31

Questions of Status and Jurisdiction 31
Questions of Procedure and Evidence 33
Disciplinary Action 35
Interpretation and Application of Agreements 36
References under Section 98 of the Act 39

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS 41

Jurisdiction of the Board to Deal with Proposals 41

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS 43

General 43
Job Security 44
Scope of Section 7 of the Act 45

J. COURT DECISIONS OF INTEREST 47

K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE 49

Proceedings under Section 85 49
Proceedings under Section 90 51

L. PAY RESEARCH BUREAU 53

Introduction 53
Consultation with the Parties to Bargaining 54
Program for the Parties to Bargaining 55
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes 56
Public Service Information and Compensation Information Services 57
The Compensation Community 57

APPENDIX (TABLES) 59

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 During the year under review, the Board was asked to provide adjudication services in two areas not normally within its jurisdiction. In the first instance, the Canadian Security Intelligence Service and the Canadian Security Intelligence Service Employee Association, with the concurrence of the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board, signed a memorandum of understanding concerning certain disciplinary action imposed by the employer. This agreement provided that each of the concerned employees not covered by the provisions of the Public Service Staff Relations Act could refer a grievance in respect of the disciplinary action to the Chairperson of the Board. The Chairperson, or his designate, would hear the grievance and his decision would be final and binding on both the employee and the employer. Three such grievances were scheduled to be heard early in the new year.

A-2 Late in the year under review, the Chairperson, upon the joint request of the Official Side and the Staff Side of the National Joint Council, agreed to appoint a Board member to hear and determine a dispute between the two parties. This concerned the method of calculating annual increases to certain allowances and dollar amounts under the Foreign Service Directives. The two sides agreed to be bound by the decision of the Board member. A hearing was scheduled for early in the next year.

A-3 There was increased activity in the area of adjudication, which constitutes the largest portion of the Board's workload. Though the number of hearings held this year increased to 352 (from 240 in the previous year), the number of references continued to be very large (916) so that there was only a marginal reduction in the number of cases carried over to the next year.

A-4 Accordingly, the principal parties, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, were notified that in September of

1988 a new system of scheduling cases would be implemented. This is in keeping with the Board's stated intention to continue increasing the number of hearings and so reduce the backlog of outstanding adjudication cases.

A-5 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving an impasse in negotiations arising in the collective bargaining process. During the year under review, the Board had before it 16 such cases affecting 19 bargaining units. At the end of the year, nine arbitral awards had been issued and two cases had been settled prior to hearing while the remaining cases were in process or carried over.

A-6 The year was a busy one for Mediation Services, with the emphasis on the conciliation and mediation of collective bargaining disputes, and the establishment of conciliation boards. Most of this activity involved bargaining units not covered by master contract bargaining between the Public Service Alliance of Canada and Treasury Board or multi-unit bargaining between the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board. The concern of the parties to master and multi-unit bargaining centred rather on the process and procedures to be followed than on issues in dispute. By year end, however, their negotiations were underway.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-7 The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Yukon Public Service Staff Relations Act and the Yukon School Act. In addition it is responsible for the administration of certain provisions of Part IV of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. It reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council.

A-8 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour

practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and references of safety officers' decisions and complaints under the safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-9 As well, the Board acts through its mediation and conciliation services when requested to do so by parties otherwise unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-10 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment primarily as they relate to those units of employees in the Public Service to which the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also engages in similar activities in respect of groups that are excluded from that process. The Bureau receives advice in the planning of its survey activities from the Advisory Committee on Pay Research, which is a body composed of representatives of the employers and bargaining agents coming within the purview of the Act.

A-11 The Board provides premises and administrative support services to the NJC, which is a consultative body composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-12 At 31 March 1988, some 210,000 employees in 162 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration while for the remaining 84 units there are 11 separate employers (see Table 1). The two largest of these are the National Research Council, with about 2,890 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,200.

A-13 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 83 units representing some 170,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 34 units representing some 19,500 employees. The remaining 45 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-14 Page vii of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1988. During the year under review there were significant changes in personnel: Deputy Chairman M. Bendel resigned to take up private practice as an arbitrator and Deputy Chairman W.L. Nisbet retired. Muriel Korngold Wexler, a member of the Board, was appointed Deputy Chairman. At year end, Philip Chodos was appointed Deputy Chairman and Marguerite-Marie Galipeau and T. Omer Lowden were appointed as full-time members.

A-15 Mr. Chodos is a graduate of McGill University, where he received his B.A. (majoring in Industrial Relations and Labour Economics), his B.C.L., and L.L.B. After being called to the Ontario Bar in 1975, he was employed until 1981 with the Treasury Board, where he was responsible for a wide variety of labour relations matters. From 1981 to 1985 he was employed with the Privy Council Office as Second-in-Charge, Labour Relations Secretariat. From 1985 until his appointment as Deputy Chairman, Mr. Chodos acted as Senior Counsel, Labour Relations, at the House of Commons.

A-16 Mrs. Galipeau received her L.L.L. and her Master's degree in Labour Law from the University of Ottawa. After her call to the Quebec Bar in 1977, she worked for the Department of Justice, specializing in Labour Law. From 1982 until her present appointment she was a member of the Canada Labour Relations Board, a quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the provisions of the Canada Labour Code.

A-17 Mr. Lowden graduated from St. Patrick's College in Ottawa in 1946. He pursued post-graduate studies in Personnel Administration and Industrial Relations at the University of Ottawa. After 1961, Mr. Lowden worked for the Department of National Defence, with steadily increasing responsibilities in the area of personnel

administration. At the time of his appointment to the Board he was Director, Civilian Staffing and Audit.

A-18 The following persons were appointed part-time members: M. Bendel, of Ottawa, formerly Deputy Chairman; M-F. Bich, of Montreal; J.T. Clement, Q.C., of Toronto; N. Cliche, of Saint-Joseph-de-Beauce, Quebec; J.E. Emrich, of Kingston; P. Jasmin, of Outremont, Quebec; D. MacLean, of Moncton; D. Nilsson, of Toronto; G.K. Randall, of Calgary; and C. Turmel, of Montreal. These members act primarily as grievance adjudicators on cases scheduled for hearing in the geographic area in which they reside. There were also several new appointments to the arbitration panels representing the interests of the employers and the employees.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 The Act empowers the Board to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent them. Nineteen such applications for certification were on hand during the year, including four carried over from the previous year.

B-2 In one application carried into the year, the Public Service Alliance of Canada sought bargaining rights for employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at CFB Mont Apica. The application was withdrawn by the Alliance with the consent of the Board.

B-3 The remaining three applications carried over were by the Public Service Alliance of Canada to represent interviewers and senior interviewers employed by Treasury Board (Minister of Supply and Services Canada) to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions. Late in the year, a new separate employer, Statistical Survey Operations, was added to the Schedule in the Act and the persons covered by the applications became its employees. In the circumstances, the Alliance withdrew the three applications and submitted a new application to represent all senior interviewers and interviewers of this new separate employer. A hearing with respect to this application was scheduled to take place early in the next fiscal year.

B-4 Of the 15 applications received during the year, the Board issued three certificates to the Public Service Alliance of Canada. One was to represent employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the technical category at CFB Kingston, and the other two were for the employees in the operational categories at CFB

Mont Apica and at the National Defence Medical Centre in Ottawa. Another application, filed late in the year by the Alliance and seeking certification for the technical category employees of the same employer at CFB Calgary, was being processed at year end. Another application filed by the Alliance sought certification for employees at the Sarnia Airport allegedly employed by the Treasury Board and Transport Canada through their agent Scottsdale Aviation Inc. This was withdrawn prior to the date of the hearing.

B-5 The Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Professional Institute of the Public Service of Canada simultaneously filed applications to be certified to represent patent examiners in the scientific regulation bargaining unit and already represented by the Professional Institute. Shortly afterwards, the Canadian Union of Professional and Technical Employees withdrew its application. Following a hearing of the Professional Institute's application, the Board held that the applicant had met the stringent requirement of convincing the Board that it should fragment the existing unit. Accordingly, the Professional Institute of the Public Service of Canada was certified to represent employees in the patent examination sub-group of the scientific regulation group in the scientific and professional category.

B-6 The Federal Government Dockyard Chargehands Association applied to be certified on behalf of chargehands employed in the east coast ship repair bargaining unit. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East), the certified bargaining agent, intervened. After entertaining the representations of the parties over two days of hearing, the Board certified the Federal Government Dockyard Chargehands Association.

B-7 Shortly after the Office of the Superintendent of Financial Institutions had been added as a separate employer under the Act, the Board received six applications for certification from three different employee organizations. The first application, filed by the Public Service Alliance of Canada to represent certain employees in the administrative and foreign service, administrative support and technical categories, was withdrawn by the applicant since it had been filed prematurely. The Public Service Alliance of Canada re-applied and was subsequently certified for a bargaining unit consisting of employees of the Superintendent of Financial Institutions in the administrative support category.

B-8 In another application, two employees formed an association called the Association of Financial Officers (OSFI) and applied to the Board to represent the employees in the financial administration group. In fact, the unit proposed consisted of the same two employees who had formed the Association. The Public Service Alliance of Canada, which had represented this group of employees before they became employees of this separate employer, intervened. The Board heard the representations of the parties and dismissed the application on the ground that the new Association did not have the viability necessary to perform as a bargaining agent.

B-9 The Professional Institute of the Public Service of Canada also filed two applications to represent employees of this new separate employer in the actuarial science group and in the administrative and foreign service and technical categories. Shortly before the end of the fiscal year it submitted a third application, requesting that employees in the computer systems administration group be included in the same bargaining unit. The Board granted certification for the actuarial science group and decisions in the other cases were pending at year end.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-10 Under section 33 of the Act, the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Two such applications were received during the year and two others were carried over from the previous year.

B-11 Proceedings continued during the year with respect to the application submitted two years before by the *Syndicat général du cinéma et de la télévision.* A determination was sought as to whether certain employees of the National Film Board should be included in the technical category. Six days of hearing had already taken place in the previous year in this case, which had been consolidated with another reference filed by the *Syndicat* pursuant to section 98 of the Act. A Federal Court judgment early in the year dismissed the appeal of the *Syndicat* to set aside a preliminary decision of the Board. After two further days of hearing the Board found that it was not possible on the basis of the evidence adduced to determine whether these people were freelancers or employees.

B-12 Also carried over was an application by the Public Service Alliance of Canada for a determination that certain persons providing teaching services through a third party at the Cowansville Institution should be included in the education bargaining unit. This application was combined by the Board with a reference under section 98 as well as a complaint under section 20. Two days of hearing were held before the Board adjourned to issue a decision ordering that a third party be added to the proceedings. Hearings continued for two additional days and in its decision the Board held that the "contract" teachers were part of the bargaining unit for which the Alliance is certified as bargaining agent.

B-13 Arrangements were being made at year end for the continuation of a second day of hearing for one of the applications received during the year from the Public Service Alliance of Canada. This requested the Board to determine whether a certain Royal Canadian Mounted Police employee of the Treasury Board should be included in the administrative services group instead of the clerical and regulatory group.

B-14 The other application received during the year was submitted by the *Syndicat général du cinéma et de la télévision.* It requested the Board to determine that a certain person employed by the National Film Board should be included in the technical category. This application was being held in abeyance at year end, pending a decision of the Board in the case described in B-11 above.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-15 The Board had before it during the year five applications for revocation of certification, including one carried over from the previous year. That application was dismissed by the Board without a hearing, as being untimely. During the year, the same applicant, an employee of the Staff of the Non-Public Funds in the operational category at CFB Borden, resubmitted the application within the time period prescribed by the Act. It requested that the certificate issued to Local 206 of the United Food and Commercial Workers Union be revoked. This application was also dismissed when the applicant failed to submit sufficient supporting evidence to satisfy the Board that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wished to be represented by the certified bargaining agent.

B-16 The remaining three applications filed during the year were submitted by employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. In the first application, an employee in the operational category at the National Defence Medical Centre requested that the certification of Local 486 of the United Food and Commercial Workers Union be revoked. In the second, an employee in the operational category at CFB Wainwright requested the decertification of Local 401 of the same union. The Board, having considered the evidence, including the results of representation votes it had ordered in both these applications, was satisfied that a majority of the employees in these bargaining units no longer wished to be represented by their respective bargaining agents and, accordingly, revoked the certifications. In the remaining application filed during the year, an employee in the operational category at CFB Suffield requested that the certificate issued to the Public Service Alliance of Canada be revoked. This application was being processed at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-17 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, the employer submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent for the unit objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-18 An updating list will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 662 such lists affecting 57 bargaining units; the separate employers filed 19 lists affecting 9 bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in two cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of five persons. Two hearings were scheduled and one decision was issued, affecting a total of five employees.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-19 Under the Public Service Staff Relations Act, bargaining agents choose, at the time of certification, one of two processes of dispute resolution, referral to binding arbitration and referral to a conciliation board with subsequent option to strike. Before a bargaining agent can serve the employer with a notice to bargain on behalf of a bargaining unit, it must inform the Board which of these two processes is to apply to that bargaining unit. That process must then be recorded by the Board as part of the certification and remains in effect for the ensuing set of negotiations. It may be altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

B-20 To help it to decide on the process for dispute resolution, the bargaining agent may ask the Board to request from the employer a statement of which employees in a bargaining unit are considered to be designated within the meaning of section 79 of the Act. During the year, one such request was filed with the Board by the Federal Government Dockyard Chargehands Association, a newly certified bargaining agent, for the chargehands in the east coast ship repair bargaining unit. At year end the resolution process for disputes with the Treasury Board had not been specified by the bargaining agent.

B-21 The Public Service Alliance of Canada was certified during the year to represent three units of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. It specified the arbitration route for settling disputes on behalf of the employees in the technical category at CFB Kingston, and the conciliation board route for the employees in the operational categories at CFB Mont Apica and at the National Defence Medical Centre in Ottawa.

B-22 The Public Service Alliance of Canada, certified during the year to represent the employees in the administrative support category employed by the Office of the Superintendent of Financial Institutions, specified the conciliation board route for resolving negotiation impasses with the employer. The Professional Institute of the Public Service of Canada specified arbitration for resolving disputes between that employer and employees in the actuarial science group.

B-23 The Professional Institute of the Public Service of Canada also specified the arbitration route to resolve disputes with the Treasury Board when negotiating on behalf of the employees in the patent examination sub-group in the scientific regulation group.

B-24 The Board was also requested to record alterations of the dispute resolution process specified for two bargaining units. The Public Service Alliance of Canada changed from the conciliation board route to arbitration for resolving negotiation disputes with the Medical Research Council on behalf of the employees in the administrative support category. The Professional Institute of the Public Service of Canada also altered its choice from the conciliation board route to arbitration when negotiating with the Treasury Board on behalf of the employees in the chemistry group.

B-25 At year end 93 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 68 (named in Table 7) had specified arbitration.

EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

B-26 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under the Act from participating in a strike. The Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties to collective bargaining have agreed upon which employees in the bargaining unit are to be designated. If there is an objection by the bargaining agent, the Board makes the determination.

B-27 During the year, the Board had before it 49 statements of designated employees affecting 57 bargaining units. This included four lists objected to by the bargaining agents in the previous year and carried over into this year.

B-28 The proceedings carried over concerned objections by the Professional Institute of the Public Service of Canada to the Treasury Board designation of employees in the physical sciences, engineering and land survey and veterinary science bargaining units. All were terminated during the year, following the signing of collective agreements.

B-29 The remaining proceeding carried into the year affected the education bargaining unit represented by the Public Service Alliance

of Canada. The Board issued notices to the 38 employees whose duties it deemed necessary for the safety or security of the public.

B-30 During the year, the Board received from the Treasury Board a total of 45 statements of designated employees, in 53 bargaining units. The proceedings for the employees in the electronics group were terminated during the year after a collective agreement was signed by the Treasury Board and Local 2228 of the International Brotherhood of Electrical Workers.

B-31 The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) and the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt) filed no objections to the Treasury Board designation of approximately 100 per cent of the employees in the ship repair (east and west) bargaining units. Notices were issued to all these designated employees during the year.

B-32 The Professional Institute of the Public Service of Canada filed objections to the statements designating employees in the following bargaining units: scientific research, dentistry, occupational and physical therapy, psychology, defence scientific service, nursing, home economics, forestry, pharmacy, biological science, social work, scientific regulation, agriculture, veterinary science and computer systems administration. After all objections except one had been withdrawn in order to request the establishment of a conciliation board, approximately 2,300 notices were issued by the Board to the designated employees. The remaining objection, filed in respect of the statement of designated employees in the computer systems administration group, was carried over to the next fiscal year.

B-33 Proceedings were also being carried over to the next fiscal year with respect to the objection of the Canadian Union of Professional and Technical Employees to the statement of designated employees in the translation group.

B-34 The 26 remaining submissions, all received by the Treasury Board in respect of the 34 bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada, were being processed at year end. Objections had been received from the bargaining agent in all cases. The lists submitted affected over 60,000 employees in the following bargaining units:

—Drafting and Illustration
—Photography

—Heating, Power and Stationary Plant Operations (supervisory and non-supervisory)
—Education Support
—Primary Products
—General Labour and Trades (supervisory and non-supervisory)
—Office Equipment
—Correctional (supervisory and non-supervisory)
—Lightkeepers (supervisory and non-supervisory)
—Clerical and Regulatory
—Social Science Support
—Firefighters (supervisory and non-supervisory)
—Technical Inspection
—General Technical
—Engineering and Scientific Support
—Ships Crews (supervisory and non-supervisory)
—Hospital Services (supervisory and non-supervisory)
—Administrative Services
—Secretarial, Stenographic and Typing
—Information Services
—Communications
—Programme Administration
—Purchasing and Supply
—Welfare Programmes
—Data Processing
—General Services (supervisory and non-supervisory)

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-35 Under section 48 of the Act, an employee organization may request the Board to determine what rights, privileges and duties are acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. With respect to one such request carried over from the previous year, the Board determined that Local 175 of the United Food and Commercial Workers Union had acquired all the rights, privileges and duties previously held by Locals 486 and 206 of that union with respect to employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational categories at CFB Borden, CFB North Bay, CFB Ottawa and at the National Defence Medical Centre in Ottawa.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-36 The Board uses section 18 of the Act to consider allegations of non-compliance with other sections where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Sixteen applications were filed under this section during the year under review. Four carried over from the previous year were withdrawn.

B-37 Six of the 16 applications received this year objected to the Treasury Board's identification of certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity. Four of these applications were withdrawn and two were being processed at year end.

B-38 In one other application, the *Syndicat général du cinéma et de la télévision* alleged that the National Film Board had failed to comply with section 51 of the Act by modifying conditions of employment after the expiry of the collective agreement and before issue of the arbitral award. Following a hearing, the application was dismissed by the Board.

B-39 In two other applications the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada each accused the other of failing to bargain in good faith in connection with negotiations for bargaining units formerly under the master agreement. In its decision following a hearing, the Board stated that it appreciated the frustrations of both parties in their failure to concur in the renewal of the master agreement. The Board found it was unable to condemn either party for its interpretation of the facts and its views on the other's actions. As the applications were premature, the Board dismissed them, at the same time urging the parties to meet and start bargaining as soon as possible.

B-40 The Board gave leave for the withdrawal of two applications at the request of the applicant. Five applications were being processed at year end.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-41 Pursuant to section 25 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. Two requests for review were carried over from the previous year, and one was filed during the year.

B-42 Both the applications carried into the year were dismissed by the Board. In one of these cases the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the Board to review its certification, on 30 August 1968, of the Professional Institute as the bargaining agent for all employees in the scientific regulation group. Within this group there are two sub-groups; namely, the patent examination sub-group and the scientific regulation sub-group. The Professional Institute requested that employees in each sub-group be allowed to form distinct and separate bargaining units. Following a hearing, the Board dismissed the request for review, finding that most of the facts relevant to the request for review had been known to the officials of the Professional Institute before the original application for certification. The Board concluded that the interest of the applicant would be adequately protected if it applied for certification to represent patent examiners during the next "open season" permitted by the legislation (see also B-5).

B-43 The other case carried over requested the Board to review its earlier dismissal of an application for revocation of certification. The Board found that it was not now being asked to consider evidence that had not been available, or any argument that could not have been made when that application for revocation had been considered. Accordingly, the Board dismissed the request for review.

B-44 In the application filed this year, an individual also requested the Board to review its earlier dismissal of an application for revocation of certification. In this case the applicant alleged, and the employer confirmed, that there had been an error in the list of employees submitted to the Board by the employer. Since the Board found that its earlier decision had been based on a simple mistake in the number of employees in the bargaining unit, it rescinded that decision, and directed the taking of a representation vote.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-45 Two applications for extension of time were carried over from the previous year and seven were filed during year under review. One of the two carried over, and four of the seven received during the year sought extensions to present grievances. Two of these were granted, one dismissed and two were in process at year end. The remaining case carried into the year and the three others received during the year requested extensions to refer grievances to adjudication. One of these

was granted by the Board, two were dismissed and one was withdrawn.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-46 Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices", as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or into failure by the employer to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. The Board is also empowered to order remedial action. Complaints in which decisions were issued this year included allegations of: interference by the employer in the administration of a union or in the representation of employees by a union; discrimination or intimidation by the employer against employees exercising rights under the Act; unfair representation by a bargaining agent; failure to implement a decision of an adjudicator; and failure of a representative of management to refer, within prescribed time limits, a grievance to the next level in the grievance process.

B-47 An employee alleged a violation of section 8, complaining that although he had ranked third in a competition, he had not been offered the position when the employees ranked first and second had declined to accept it. In dismissing the complaint, the Board found that a general allegation of discrimination, intimidation, threat or penalty does not come within the scope of section 8 of the Act. In order to do so it would have to relate to membership in an employee organization, or to compelling an employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of an employee organization or to exercise any other right under the Act. The Board found no allegation or suggestion that the failure to offer the complainant the position had had anything to do with these matters.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1984 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 534 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 367 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 15 grievances referred under section 98 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 The number of hearings held this year increased to 352 (involving 356 days) compared with 240 hearings (involving 355 days) in the previous year. This year 944 cases were disposed of, compared to 723 in the year before. The number of references received continued at a very high level (916 compared to 951 last year) so that the 824 cases to be carried into the next year were only marginally fewer than the 852 carried over from the year before. Table 9 shows the numbers of adjudication references brought forward and received from 1984 to 1988.

C-7 The principal parties, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, were informed that the Board intends to continue to increase the number of hearings and reduce the backlog of outstanding adjudication cases. To this end, the parties were advised that, starting in September 1988, a new system of scheduling cases will be implemented. The Board will notify the parties, some three months in advance, of the locations, dates and cases to be heard. It will sit for a number of days at each location, with one case following another until the expiry of the time allotted.

C-8 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. In addition to these hearings in Ottawa, however, it is often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below:

Alberta:	Calgary; Edmonton; Jasper; Medicine Hat
British Columbia:	Mission; Vancouver; Victoria
Manitoba:	Brandon; Winnipeg

New Brunswick:	Bathurst; Grand Falls; Moncton
Newfoundland:	Gander; Port aux Basques; St. Anthony; St. John's; Stephenville;
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Digby; Glace Bay; Halifax; Kentville; Liverpool
Ontario:	Fort Frances; Kingston; London; North Bay; Peterborough; Sudbury; Thunder Bay; Toronto; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown; Summerside
Quebec:	Chicoutimi; Cowansville; Dorval; La Pocatière; Laval; Longueuil; Magog; Mirabel; Montmagny; Montreal; Quebec; Rivière-du-Loup; Saint-Honoré; Sept-Iles; Trois-Rivières
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Saskatoon
Yukon:	Whitehorse

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. Once specified, that method prevails for that round of negotiations. The bargaining agent may choose to alter the method of dispute resolution before notice to bargain is given for each subsequent round of negotiations.

D-2 As shown in Table 10, during the year under review, the Board had before it 16 such cases, including two carried over from the previous year, affecting a total of 19 bargaining units. Two of this year's requests were withdrawn by the bargaining agent following ratification of a tentative agreement by the parties prior to the arbitration hearing. One of these was filed by the Professional Association of Foreign Service Officers on behalf of the Treasury Board employees in the foreign affairs bargaining unit. The other is discussed in D-6.

D-3 Six arbitral awards were issued; two, early in the year, were with respect to the requests carried over. One of these had been filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the employees of the Canadian Security Intelligence Service in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications, and office equipment bargaining units. The other case had been filed by the Canadian Air Traffic Control Association for the air traffic control group employees of the Treasury Board.

D-4 A third arbitral award was with respect to a request filed during the year by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the technical category employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

D-5 Another award was in response to the request of the Public Service Alliance of Canada for the financial administration group employees of the Treasury Board. The fifth award followed the request of the Professional Institute of the Public Service of Canada

for the Treasury Board employees in the meteorology group. The remaining award was issued in respect of an application by Local 175 of the United Food and Commercial Workers Union on behalf of the SNPF employees in the operational category at CFB Borden. This was one of five requests filed during the year which affected employees of the staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces.

D-6 Proceedings were terminated following the ratification of a tentative settlement by Local 1979 of the United Food and Commercial Workers Union on behalf of the SNPF employees in the operational category at CFB Trenton. The request by Local 1400 for the employees in the operational category at CFB Moose Jaw was being processed at year end. The other two requests affecting SNPF employees were filed by the Public Service Alliance of Canada. In one, a hearing was cancelled and arbitration proceedings were held in abeyance pending the outcome of a ratification vote on a settlement affecting the administrative support category at CFB Trenton; in the other request, filed on behalf of the technical category employees at CFB Kingston, a hearing was scheduled for early in the next fiscal year.

D-7 A hearing was also scheduled for the next fiscal year for two requests filed by the Public Service Alliance of Canada for the employees of the Social Sciences and Humanities Research Council in the administrative support and administrative and foreign service categories. Two other requests, also by the Alliance, for the operational and non-operational employees in the administrative support category employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence, were being processed at year end.

D-8 The remaining application, filed late in the year by the Aircraft Operations Group Association on behalf of the employees of the Treasury Board in the aircraft operations group, was also being processed at the end of the year.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 11 negotiations were settled without the need for third party intervention in the last year. This is an indication of good faith bargaining for which negotiating teams and their principals on both sides must be congratulated.

E-2 When the original Memorandum of Agreement Governing "Master Agreement" Negotiations was signed between the Treasury Board and the Public Service Alliance in 1985, the parties agreed that the Public Service Staff Relations Act envisages a single collective agreement with one expiry date for each bargaining unit. Accordingly, the parties had made provision for the melding of negotiated terms and conditions of employment at both the tier one (common issues) and the tier two (group specific) bargaining tables for each separate bargaining unit. During the year under review, however, the Alliance withdrew from the original master contract procedure.

E-3 Throughout the year, these parties tried to find a replacement formula. The employer, however, insisted on the continuation of the binding conciliation principle, while the union was adamant that any form of master bargaining must include the right to strike. Agreement on a formula was thus impossible and at the end of the year a renewal Memorandum of Agreement had not been agreed to by the parties.

E-4 In 1985, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board also signed a Memorandum of Agreement covering a form of master bargaining. As the parties to this Agreement decided to conduct their negotiations within the scope of the Public Service Staff Relations Act and recognizing the single unit collective agreement principle, the term "multi-unit bargaining" was coined.

E-5 This Memorandum of Agreement was renewed virtually unchanged by the parties in 1987, although the 17 participating bargaining units were not exactly the same as in the previous year.

Unfortunately, little progress was made in direct negotiations and in December 1987 the Institute requested the establishment of a conciliation board. The Treasury Board suggested the appointment of a conciliator, but the Institute objected to this and no appointment was made.

E-6 As the conciliation board procedures were governed by the Act, it was necessary to establish 17 separate conciliation boards, each with its own terms of reference. Each board, comprising the same members, would sit simultaneously for all groups and would consider the representations of the parties on a multi-unit basis for those issues common to two or more units within the total group.

E-7 The determination of the terms of reference and the establishment of the conciliation board(s) would of necessity take some time, and therefore, the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board, exercising the authority vested in him under section 17 of the Act, appointed a conciliator, with whom the parties met on 1 February 1988. The Institute, however, gave notice that it was seeking a writ of prohibition to stop the conciliation proceedings. As conciliation requires the voluntary participation of the parties, the conciliator's appointment was revoked on 2 February 1988.

CONCILIATION

E-8 During the year there were 21 requests for conciliators. Sixteen of these were in respect of disputes affecting separate employers, and involved 20 bargaining units. In some cases, these disputes had arisen out of the negotiation of a first collective agreement. Of the 15 appointments made, 12 were of staff mediators; the case carried over from the previous year also involved a staff mediator.

CONCILIATION BOARDS

E-9 In Table 11, the appointment pending is the board for the multi-unit bargaining between Treasury Board and the Professional Institute. The settlement reached prior to a hearing was between the Staff of the Non-Public Funds, Valcartier Base, and the Public Service Alliance of Canada on behalf of two bargaining units, with the assistance of a conciliator. Of the five remaining requests made this year, two involved separate employers, and two involved Treasury Board as the employer but bargaining agents other than the Alliance and the Institute.

E-10 The case carried over from the previous year was that of the education group. In the previous year, an impasse had been reached in negotiations, and a conciliator appointed, but the parties had still been unable to resolve their differences. The request for a conciliation board was made in December 1986. The decision of the Board on the question of designated employees for the group was challenged by the bargaining agent, as were the terms of reference issued by the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board. A conciliation board was eventually established in August 1987 and met with the parties in early September that year.

E-11 With the assistance of the conciliation board, the parties reached a basis of settlement. Subsequently this was rejected by the membership, however, the bargaining agent having advised the members to vote against it. The conciliation board report, which contained a dissent on the crucial matter of teaching hours for language teachers, was followed by legal strike action by segments of the bargaining unit. The employer lodged a complaint with the Board, claiming that the non-ratification of the basis of settlement proved that the bargaining agent had failed to bargain in good faith. At the end of the year, the parties had not reached an agreement, sporadic strike action was continuing and the decision on the complaint had still to be rendered.

E-12 In another case, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada appeared before a conciliation board on behalf of the auditing group in late November and mid-December 1987. The conciliation board report, dated 21 December 1987, was unique in the experience of the Public Service Staff Relations Board in that the chairman made no recommendation in the matters of wages and duration, although a guideline for settlement was offered to the parties. Each nominee wrote a dissenting opinion on this issue. The recommendations with respect to all other outstanding issues were either unanimous or supported by the majority.

E-13 Subsequently, the parties were unable to reach an agreement and a mediator was appointed and met with the parties in early March. The parties reached a basis of settlement, which, however, the Alliance did not sign before its release to members. At the end of the year, the group was still without a collective agreement and in a legal position to strike.

E-14 The membership of the ship repair group (East) did not ratify the recommendations in a unanimous conciliation board report and at the end of the year this matter remained unresolved.

MEDIATION

E-15 As reported above, although a basis of settlement was reached with the assistance of the mediator, the parties were unable to achieve a new collective agreement on behalf of the auditing group. The education group also remained without a new collective agreement, since the parties were unable to reach a settlement with the assistance of the mediator.

COMPLAINTS

E-16 Altogether some 25 complaints were investigated by the staff during the year. As in the previous year, a number of these arose under Part IV of the Labour Code. A significant number of investigations were carried out in response to informal requests by employees. In many cases, after consultation, such employees are advised to contact their departmental staff relations personnel and/or their union. The parties support this approach and it appears likely that the number of such cases will increase.

EXAMINATIONS

E-17 In February 1988, Mr. Gilbert Groulx was appointed Mediation Officer with the principal responsibility for conducting examinations.

E-18 When an employer requests a managerial or confidential exclusion and the bargaining agent objects, a Mediation Officer attempts to assist the parties in reaching agreement. The parties are to be commended for settling 15 cases with such assistance.

E-19 In the absence of such an agreement, the Mediation Officer is appointed as examiner to report to the Board on the duties of the employees proposed for exclusion. When reaching a decision, the Board relies on this report and presentations from both parties. Three examinations were conducted in the year under review.

E-20 The parties, however, have accorded little priority to reducing the outstanding backlog of objections. Growing concern over this increasing backlog may lead to a review of the Board's procedures.

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 In response to a complaint made pursuant to section 20 of the Act, the Board considered whether persons employed in an acting capacity have the right to file classification grievances and to have them processed. According to the employer's classification grievance procedure, classification grievances would normally be reviewed by a grievance board; however, the employer refused to send to the board grievances filed by persons in acting positions. The complainants claimed that this was a violation of section 8 of the Act.

F-2 The Board decided that there was no distinction under the Act or the Regulations between classification grievances presented by indeterminate employees and those employed on an acting basis. Accordingly, the complainants had the same right as indeterminate employees to be represented by the bargaining agent before the grievance board. The Board concluded that the employer's failure to forward the grievances constituted a violation of subsection 8(1) of the Act. The employer's application to the Federal Court of Appeal for judicial review under section 28 of the Federal Court Act was dismissed. *(A.S. Burke, T. Bruce, G. Poole and the Public Service Alliance of Canada and P. Napoli, K. Sinclair, G. Cox and P. Bednarek,* Board file 161-2-372, Court file No. A-548-87).

F-3 The Board is generally reluctant to fragment an existing bargaining unit unless the applicant can show compelling reasons why it should do so. Nevertheless, it granted two such applications this year. In *Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board* (Board file 142-2-274), the Board considered an application for certification by employees of the patent examination sub-group of the scientific regulation group. Though the Board did not accept the applicant's argument that there was no community of interest between the two sub-groups, it did find that the two had been unable to bargain harmoniously together for 20 years. For this reason,

the Board granted the application for sub-group certification. In *Federal Government Dockyard Chargehands Association and Treasury Board and Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East* (Board file 146-2-278), the applicant chargehands were able to show that they lacked community of interest with the tradesmen they supervised. The Board therefore certified the applicant as bargaining agent for a unit consisting of the chargehands.

F-4 Under the Occupational Health and Safety Provisions of Part IV of the Canada Labour Code, an employee who disputes a safety officer's report that a danger does not exist in the workplace may refer the report to the Board. In *J. Walton and Treasury Board (Correctional Service Canada)* (Board file 165-2-21), a correctional officer claimed that working with inmates suspected of suffering from Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) or Hepatitis B posed a danger to him in accordance with the provisions of the Code. He asked the Board to direct the employer to take measures to protect correctional officers from contracting these diseases.

F-5 The Board heard evidence which revealed that in the course of his work a correctional officer might be bitten or spat upon by an inmate or have an inmate's slop-bucket thrown at him. Expert medical evidence established that transmission of the AIDS virus was unlikely in such circumstances. The Board therefore decided that there was no reasonable expectation that a correctional officer would thus develop AIDS and that there was no "danger" to him within the meaning of the Code. Medical evidence also established, however, that Hepatitis B could be transmitted in this way and that the incidence of Hepatitis B is significantly greater in the prison population than in the general population. The Board was thus satisfied that a "danger" did exist with respect to Hepatitis B.

F-6 The Board went on to decide that, while a correctional officer's work is inherently more dangerous than some other kinds of work, not all risks to his health are part of his job. The risk of contracting Hepatitis B could not be viewed as a normal condition of a correctional officer's employment. Accordingly, the Board ordered the employer to provide Hepatitis B vaccination for all employees who wished to receive this protection.

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 The wording of paragraph 91(1)(b) of the Act allows Board adjudication of employer disciplinary actions which fall into one of three categories: suspension, discharge, or financial penalty. The employer action must be disciplinary in substance and must be recognizably in one of these categories. Determining whether disciplinary suspension or discharge has occurred is generally a fairly straightforward task. Determining financial penalty, however, is less simple, since disbursement must occur and must be coerced.

G-2 In *St-Onge* (Board file 166-2-16481), the grievor was faced with an unsolicited transfer to another city when the employer found him to be unsatisfactory as the administrator of a district office. The transfer was initially treated as temporary by the employer, so that the employee could claim reimbursement of relocation expenses. Subsequently, the transfer became permanent, so that the grievor was no longer entitled to these benefits. Since the employee refused to relocate his family, he incurred extra travel and residence expenses. He claimed that these expenses were forced on him by the transfer and thereby constituted a financial penalty.

G-3 There was no doubt in the adjudicator's mind that the transfer of the employee constituted disciplinary action, although this was not clearly expressed in the relevant correspondence. This finding was not sufficient, however, to give the adjudicator jurisdiction to hear and decide the grievance since the "financial penalty" aspect had not been determined. The adjudicator applied the Board's criterion established in previous decisions: a "financial penalty" must involve at least the requirement to pay a sum of money as a punishment for a disciplinary breach; that is, punishment must be in the form of a fine. The employer had not imposed a fine in this instance; the grievor had decided of his own volition to keep his residence and maintain his

family where he had previously worked and to return there at weekends, even several months after his effective transfer. Thus no financial penalty was established and the adjudicator was prevented from hearing the grievance, for lack of jurisdiction.

G-4 The question of the adjudicator's jurisdiction arose also in *Anonsen* (Board file 166-2-17193). The grievor had worked for several years as a commercial pilot. While so employed, he had enjoyed the status of Company Check Pilot with responsibility for carrying out periodic pilot proficiency checks on behalf of Transport Canada in accordance with the regulations pursuant to the Aeronautics Act. In this capacity, the grievor had conducted three pilot proficiency checks when his authority to do so had lapsed. He had also carried out a check which did not meet the standards required by the regulations. Officials at Transport Canada became aware of these deficiencies and reprimanded the grievor, but did not revoke his status as a Company Check Pilot. Subsequently, these same officials hired the grievor as a Transport Canada air carrier inspector, with the appointment being subject to a 12-month probationary period. When the grievor's pre-employment malfeasance came to the attention of more senior management at Transport Canada, they decided to reject him on probation on the ground that he was not suitable for employment as an air carrier inspector.

G-5 The grievor alleged that this was not a proper rejection on probation but rather a disciplinary discharge. Therefore he submitted that the adjudicator had the necessary jurisdiction to determine whether it was justified. The adjudicator held that termination of employment for pre-employment acts of misconduct can indeed be regarded as disciplinary action. He also found that a valid cause for rejection on probation ought to be something which arises within and not before the probationary period, provided that the probationary employee had not sought to conceal the damaging information from the employer at the time of hiring. In this case, the employee's earlier malfeasance had been fully known to the employer at the time of hiring. For all these reasons, the adjudicator upheld the grievance. However, in view of the bad feeling which had developed between senior management and the grievor, the adjudicator ordered that he receive six months' salary as damages for loss of employment, in lieu of reinstatement.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 An interesting question of evidence arose in *Lau* (Board file 166-2-15388). The grievor, a tax auditor with the Department of National Revenue, Taxation, was discharged for allegedly filing false income tax returns. Prior to the hearing, the grievor raised the preliminary objection that she believed the employer would attempt to adduce evidence relating to her income tax returns, contrary to the provisions of the Income Tax Act. At the hearing, the adjudicator, on the joint request of the parties, adjourned the proceedings to enable them to resolve this issue.* Subsequently, the grievor initiated an action in the Federal Court, Trial Division, for a declaration on the effect of the relevant provisions of the Income Tax Act. She also sought a writ of prohibition against the Public Service Staff Relations Board. Madam Justice Reed dismissed the defendant's motion to strike out the statement of claim and the grievor's motion for a writ of prohibition: *Monica Lau* v. *The Queen in right of Canada as represented by the Minister of National Revenue; Monica Lau* v. *Public Service Staff Relations Board and Treasury Board* [1987] 3 F.C. 61. She expressed the opinion that material submitted in relation to an income tax return cannot be used for any other purpose. The Federal Court of Appeal affirmed the disposition of the motions by Madam Justice Reed and referred with approval to her comment: *Her Majesty the Queen in right of Canada as represented by the Minister of National Revenue* v. *Monica Lau* (1987) 8 N.R. 261.

G-7 When the hearing resumed before the adjudicator, the employer sought to adduce evidence of the grievor's conviction of certain offences under the Income Tax Act to prove its allegations against her. The grievor objected on the ground that the employer was limited to proving the matters alleged against her in the letter of discharge. She argued that the employer should not be allowed so to alter the grounds for discharge. The adjudicator found that an employer need not always be held strictly to the grounds upon which it has acted against an employee, as in this case, where there were facts unknown to the employer at the time the discipline was imposed. The employer had not known at the time of the grievor's discharge that she would plead guilty to offences under the Income Tax Act that were based on her conduct leading to her discharge. Accordingly, the adjudicator

---

* See Nineteenth Annual Report, paragraph G-12.

found that the evidence relating to the criminal charges and their disposition was relevant and admissible and dismissed Mrs. Lau's grievance.

G-8 In adjudication cases involving disciplinary action, the onus of proof rests initially with the employer; as in other jurisdictions, this onus will be primarily met by direct evidence. While indirect or hearsay evidence may be admitted, proof of physical or personal acts must be made directly, at least on a *prima facie* basis; this would effectively transfer the onus to the opposing party to defend or rebut.

G-9 In *Gaudreau* (Board file 166-2-17074), a 40-day suspension had been imposed on an employee in a management position for having sexually harassed a subordinate over a period of two years. While admitting that a sexual relationship had existed between himself and the female subordinate, the grievor denied categorically ever having harassed her. He maintained that she had been consenting at all times and had never given any indication to the contrary. According to the grievor, in the case of sexual relations between two consenting adults, there cannot be sexual harassment unless one party uses force or promises to obtain sexual favours from the other party.

G-10 In determining the onus to be met, the adjudicator adhered to the view that "because of the complexity of human behaviour, it is difficult to pinpoint what exact behaviour will be perceived as harassment by any particular individual". She endorsed the general definition of sexual harassment as occurring when a person is disadvantaged in the workplace as a result of receiving differential treatment because of his or her sex. The adjudicator accepted that whether the advances are unsolicited or unwelcomed should be objectively decided, according to the reasonable and usual limits of social interaction in the specific circumstances. She went on to determine that the employer would have to prove that the victim had been forced to consent to the affair or had agreed to it for fear of losing her job or because of promises of permanent employment.

G-11 The subordinate employee failed to appear at the hearing and thus, the only evidence provided to the adjudicator were her original written complaint and her statements during the preceding investigation. This evidence was all hearsay, according to the adjudicator. While she believed that the work atmosphere of the two protagonists was intolerable and that the subordinate employee could be considered the perfect target, the adjudicator could not find that

there had been sexual harassment. She recognized that the subordinate had serious personal problems, was under stress and was a term employee whose contract was renewable every 30 days. Even more, as she was on probation, the director would not be called upon to justify a decision not to renew her term. However, a finding of sexual harassment could be arrived at only if the employer produced concrete evidence, in the form of direct testimony by the complaining subordinate. Since that had not been provided, a finding of sexual harassment could not be reached and the grievance was upheld.

DISCIPLINARY ACTION

G-12 Discipline in the workplace often involves the use of such terms as "charge", "offence", "repeat offender", which suggest a link with other fields of law. While similarities may exist, it may not be desirable to stress this. In *Claude* (Board files 166-2-16110 and 17182 to 17184), a series of acts of misconduct by an employee, including excessive friendliness with inmates of a penitentiary where she was employed, had resulted in the imposition of various penalties including "concurrent" suspensions prior to discharge. While the guilt of the employee was not in doubt for two practically simultaneous and similar acts of misconduct, the adjudicator felt it was necessary to consider the appropriateness of imposing "concurrent" suspensions. He pointed out that the behaviour related to civil law and that it would not be advisable, where disciplinary action is involved, to apply principles like that of "concurrent" sentences that derive from the Criminal Code. Under criminal law, concurrent and not consecutive sentences are imposed where there is one continuous criminal act or a single criminal enterprise. However, the adjudicator felt that imposing "concurrent" disciplinary measures would wrongly equate the employee's conduct with that of a criminal. The employer must decide whether disciplinary action is warranted; if it decides it is, it has merely to determine and impose the commensurate disciplinary measure. There will then be no doubt that the employee is paying the penalty warranted by his misconduct. In the instant case, the adjudicator concluded that there was no continuity between the two offences and that therefore there had been no ground to resort to concurrent penalties. One suspension was therefore rescinded.

G-13 The grievor in *Quigley* (Board file 166-2-16866) was discharged for disclosing departmental information to a third party without due authority. The evidence established that the grievor, an immigration officer, had had reservations about the implementation of

a new administrative review program for refugee claimants. Fearing that criminals were being invited to apply for refugee status, which, in his opinion, would endanger the general public, the grievor had raised this issue in a memorandum to his supervisor. However, without waiting for a reply, he had also conveyed his concerns to a Member of Parliament who was a member of the House of Commons Standing Committee on Labour, Employment and Immigration. The Member of Parliament had made these concerns public and the resulting reports in the press had been a source of serious embarrassment to both the Minister and the department.

G-14 The adjudicator found that the grievor's concerns about the implementation of the new administrative review program for refugee claimants were not entirely unjustified and were shared by other employees. However, the grievor should have realized that criminals would have been denied the status of refugees under the legislation in force. He had shown a serious lack of judgment in not waiting for a reply from his supervisor before going to the Member of Parliament. Nonetheless, the adjudicator was satisfied that even so the grievor had not impaired his effectiveness as a public servant and reduced the grievor's discharge to a suspension of approximately nine months without pay or other benefits.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-15 Nowadays, in addition to various provisions dealing with specific types of leave, paid or unpaid, discretionary or otherwise, most collective agreements include a general or "catch-all" clause to cover non-defined situations requiring employees to be absent from work. These provisions normally leave the granting of paid leave to the discretion of the employer where the circumstances leading to the leave request are determined to be not attributable to the employee. It is not the case, however, that, where all else has failed, an employee can fall back on these "leave for other reasons" provisions to obtain paid leave. Where the real reason for the requested leave clearly falls within one of the defined categories in the collective agreement, the outcome will depend on the terms of the specific clause.

G-16 A case in point was *Nandy* (Board file 166-2-15728). An employee's initial request for bereavement leave was denied on the basis that her husband's niece, who had been aboard the Air India plane which crashed off the coast of Ireland in June 1985, did not fall

within the definition of "immediate family" found in the collective agreement. The grievor then resorted to the "leave for other reasons" clause to try and secure paid leave. The adjudicator found that the essential reason for the employee's absence had been her bereavement caused by the death of a relative rather than the crash of the jetliner. The adjudicator applied the purpose of bereavement leave as defined in case law: to provide an employee with time off without loss of pay to gather together with relatives at a time of personal tragedy for mutual comfort, to assist in making arrangements for the funeral of the deceased and for the immediate and after care of the survivors. Pointing out that these were precisely the purposes of the employee's absence, the adjudicator concluded that the bereavement leave clause could not be applied in that instance, since the relationship did not come within the description of "immediate family" in the relevant clause. The wording of the clause implied the exclusion from entitlement to leave with pay of those attending the funerals of more remote family members than those it specified. The specific wording of the bereavement leave clause should supersede the more general wording of the "catch-all" clause, which could not have been intended to duplicate coverage provided for elsewhere in the collective agreement.

G-17 The collective agreement in *Lefebvre* (Board files 166-2-16101 and 16490), provided for three ways of obtaining vacation leave. These differed mainly in the length of notice to be given by employees, ranging from a set date for vacations of at least two consecutive weeks to two days for other vacation days and shorter notice for vacation sought "for good and sufficient reason". The agreement made the granting of all such leave subject to operational requirements. In the instant case, the employer had denied the grievor's request for leave, although this had satisfied the advance notice requirements of the agreement. The employer had, however, granted leave to another employee under the shorter advance notice and "good and sufficient reasons" provisions of the same agreement. In its denial of the grievor's request, the employer had invoked operational requirements, stating that the employee's absence would make it impossible to maintain the proper inmate-officer ratio required at all times.

G-18 The evidence showed that in its forecasts of operational requirements, the employer had not taken into account the agreement's provision that leave could be requested in one of the three ways. Stating that one must assume that the parties intended what is

stipulated in a clause and that every clause has a purpose and an application, the adjudicator reaffirmed the principle governing the interpretation of statutes and contracts: clear terms must be literally applied. Thus, he accepted the meaning of "operational requirements" to be that developed at case law: the expression refers to the nature of the work to be done and not the bookkeeping and expense analysis performed at headquarters. Consequently, the employer cannot cite staffing inadequacies to avoid satisfying an otherwise legitimate requirement of the collective agreement, such as granting leave. Since the collective agreement required that leave could be granted in three different ways, the employer must organize its operation so as to make possible the literal application of the clear provisions of the agreement.

G-19 The grievor, the father of new-born twins, applied for maternity leave with pay: *Douglas* (Board file 166-2-16351). The employer denied his application on the basis that under the relevant provisions of the collective agreement this benefit was available only to "an employee who becomes pregnant", that is, a female employee. The grievor, who was ultimately granted unpaid paternity leave, alleged that the provisions of the collective agreement violated subsection 15(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in that they discriminated against male employees. Therefore, he argued, by virtue of subsection 52(1) of the Constitution Act, 1982, those provisions were of no force or effect to the extent that they were discriminatory. The adjudicator reviewed the arbitral jurisprudence on this issue in the private sector where arbitrators have found that a collective agreement between a Crown agency and a union is not law within the meaning of subsection 52(1) of the Constitution Act, 1982 and that the intent of subsection 32(1) of the Charter was to limit the right of government to impose terms and conditions on the citizens of Canada and not to restrict the terms of the contracts entered into by such citizens.

G-20 The adjudicator endorsed this approach and concluded that, if the Charter does not apply to a collective agreement between a Crown agency and a union, then neither does it apply to a collective agreement between the Treasury Board of Canada, as employer, and a union representing a group of employees. He expressed the opinion that, if the Charter had been intended to apply to a contract entered into by the Government of Canada acting not as lawgiver but as employer, it would have made this clear. The application of the Charter is limited to the activities of government as government, that

is to the government as enactor or administrator of law rather than as subject of law. For all these reasons, the adjudicator denied the grievance.

G-21 The grievor in *Supple* (Board file 166-2-16237) was employed in a bargaining unit whose collective agreement specified that employees must work forty hours per week. He was subsequently appointed on an acting basis to a higher position in another bargaining unit, whose collective agreement specified that employees were required to work thirty-seven and one-half hours per week. The first collective agreement stated that an employee required to perform the duties of a higher classification level on an acting basis, would be paid acting pay "as if he had been appointed to that higher classification level".

G-22 The grievor claimed that the employer had failed to abide by this provision of the collective agreement. Even though the employer paid him the higher rate of pay, it still required him to work forty hours per week to earn it. The adjudicator upheld the grievance on the basis that, where the collective agreement specifies that an employee must be paid as if he had been appointed to the higher classification level, he must also be required to work the same number of hours as other employees at that level. The adjudicator found that the grievor was entitled to compensation at overtime rates for any hours worked in excess of that number.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

G-23 Section 98 of the Act authorizes the employer or a bargaining agent to enforce an obligation alleged to arise out of the collective agreement by referring the matter to the Board for determination. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-428) a provision of the collective agreement required the employer to make reasonable space on bulletin boards available to the union for posting of official union notices. However, the posting of such material required the prior approval of the employer. A second provision required the employer to make specific locations available to the union for the placement of union literature. The president of the union local placed copies of the local's newspaper at the location usually reserved for the union's newspaper. The manager of the office removed the local's newspaper, alleging that it contained falsehoods and questioned his integrity. He returned the newspaper to the president of the union local when requested to do so.

G-24 The bargaining agent maintained that in so acting the manager had violated the second provision of the collective agreement referred to above; it claimed this provision must be read separately from the first provision. The Board, however, found that the second provision must be read in light of the first. Accordingly, before the bargaining agent could place union literature at the reserved location in the workplace, that literature must have received the approval of the employer. The newspaper in question contained an objectively offensive article. Therefore the manager's decision to withhold his approval of its posting in the workplace was not arbitrary and was done in good faith. For these reasons, the Board dismissed the reference.

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

JURISDICTION OF THE BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-1 In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

— *A proposal requiring the employer to implement a dental plan (Public Service Alliance of Canada and Canadian Security Intelligence Service - Administrative Support Groups,* Board file 185-20-311)

— *A proposal that a Letter of Understanding which restricted the employer's right to assign functions between groups be deleted (Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board - Air Traffic Control Group,* Board file 185-2-312)

— *A proposal concerning assignment between an acting position and a substantive position (ibid.)*

— *A proposal concerning notice of technological change and retraining (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence - Technical Category,* Board file 185-13-313)

— *A proposal concerning provision of safety-related items (ibid.)*

— *A proposal that the employer reduce the workforce through attrition in order to increase job security (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board - Financial*

Administration Group, Administrative and Foreign Service Category, Board file 185-2-316)

— *A proposal restraining the employer from altering the classification system except with the consent of the bargaining agent (ibid.)*

— *A proposal that free parking be provided by the employer (Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board - Meteorology Group, Scientific and Professional Category*, Board file 185-2-317)

H-2 In the following instances, where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

— *A proposal concerning the administration of shift schedules, including employee shift exchanges (Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board - Air Traffic Control Group*, Board file 185-2-312)

— *A proposal that an employee improperly denied lieu leave be compensated (ibid.)*

— *A proposal concerning the earning and improper denial of vacation leave (ibid.)*

— *A proposal concerning the allocation of acting pay assignments (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence - Technical Category*, Board file 185-13-313)

I

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 77 of the Public Service Staff Relations Act provides that, where the parties have bargained collectively in good faith but have not been able to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Pursuant to section 83, upon its establishment the Chairman is required to deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its finding and recommendations. There are certain restrictions on matters which a conciliation board can consider. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board. Furthermore, pursuant to subsection 86(3) no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either of the parties objects to the referral of any matter to the conciliation board, the Chairman is required to determine whether or not that matter

---

* Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, the Chairman will not refer it to the conciliation board.

JOB SECURITY

I-2 Job security is a subject of considerable concern to employees in the federal Public Service. In light of the prohibitions contained in the Act, however, bargaining agents have had little success in attempting to refer proposals relating to this matter to a conciliation board. The bargaining agent in the *Education Group Terms of Reference* (Conciliation Board file 190-2-154) adopted an innovative approach in an attempt to circumvent this problem. A proposal that there would be no lay-off of employees during the term of the collective agreement would clearly have violated the prohibitions in paragraph 56(2)(b) and subsection 86(3) of the Act. Instead, the bargaining agent submitted a proposal specifying that for the purpose of section 29 of the Public Service Employment Act the employer agreed that the services of all employees within the bargaining unit would be required.

I-3 According to the bargaining agent, section 29 of the Public Service Employment Act vests in the deputy head the substantive right to lay off an employee whose services are no longer required because of lack of work or the discontinuance of a function. Therefore, before the deputy head can lay off an employee under section 29 of the Public Service Employment Act, that condition precedent must be met. Paragraph 7(1)(a) of the Financial Administration Act, on the other hand, vests in the Treasury Board the authority to determine the manpower requirements of the public service. Therefore, it is Treasury Board, the employer, which establishes the condition precedent. Accordingly, the proposal would prohibit the employer from making any determination on manpower requirements in the public service which would result in lack of work or the discontinuance of a function for employees in the bargaining unit. This proposal, the bargaining agent submitted, would require no amendment to the Public Service Employment Act and, therefore, its referral to the conciliation board is not prohibited by subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act.

I-4 The Chairperson did not refer the disputed proposal to the conciliation board. He concluded that, even if there were merit to the submissions of the bargaining agent, the proposal clearly related to the

standards, procedures or processes governing the lay-off of employees and was therefore contrary to subsection 86(3) of the Public Service Staff Relations Act. This decision was upheld by Madam Justice Reed in the Federal Court, Trial Division, on an application under section 18 of the Federal Court Act. She concluded that the disputed proposal interfered with the right to lay off employees granted to the deputy head by section 29 of the Public Service Employment Act and therefore violated paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act: *Public Service Alliance of Canada and Ian Deans et al* (Court file T-1839-87). An appeal of this decision by the Public Service Alliance of Canada is pending: Court file A-696-87.

SCOPE OF SECTION 7 OF THE ACT

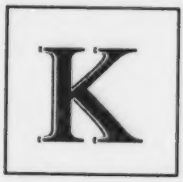
I-5 Section 7 of the Act specifies that nothing therein shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. This has been interpreted by successive Chairmen of the Board as meaning that no recommendation in a report of a conciliation board can deal with a matter which encroaches on the rights reserved to the employer thereunder. This issue arose once more in the *Education Group Terms of Reference (supra)*. The bargaining agent had submitted several proposals which it wished to have referred to the conciliation board. The employer objected to their referral, solely on the ground that they violated section 7 of the Act.

I-6 In making his determination, the Chairperson considered two recent decisions of the Federal Court of Appeal. In the first of these decisions, Mr. Justice Marceau, on behalf of the Court, stated that such proposals can be made legitimate subjects of bargaining in that the employer can voluntarily agree to forgo the rights reserved to it under section 7: *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1986) 72 N.R. 241. This opinion was reiterated by the Court in *Public Service Alliance of Canada* v. *Canada (Treasury Board)* 1987) 76 N.R. 229. The Chairperson concluded that there is no reason in law why such proposals cannot be referred to a conciliation board as it has only the authority to make recommendations, which are binding on neither party. Accordingly he referred all the disputed proposals to the conciliation board.

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 In his decision on a grievance relating to disciplinary action resulting in discharge the adjudicator found that the discharge was not justified. However, the adjudicator concluded that, in the circumstances, the grievor should not be reinstated and opted to award him instead monetary compensation in the amount of five months' salary. The grievor filed an application under section 28 of the Federal Court Act to have the decision reviewed and set aside. In dismissing the application, the Federal Court of Appeal concluded that the awarding of monetary compensation in lieu of reinstatement was within the adjudicator's authority to fashion an appropriate remedy. The Court stated that under the provisions of the Public Service Staff Relations Act the adjudicator was not required to decide the validity of the grievor's discharge, but only whether, given the circumstances of the case, the discharge was warranted. Upon concluding that discharge was not warranted, the adjudicator had the authority to make the remedial orders that he felt would be appropriate in the circumstances. *(Gérald Champagne and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces,* Court file A-198-87, unreported to date).

J-2 In providing the terms of reference for the conciliation board established in the education group bargaining unit (Board file 190-2-154) the Chairperson declined to include a proposal dealing with job security. A motion for a writ of *certiorari* to quash the ruling and for an order of *mandamus* directing the inclusion of the proposal was dismissed by the Federal Court, Trial Division. In upholding the decision not to refer the proposal, the Court concluded that the disputed proposal interfered with the right to lay off employees granted to a deputy head by section 29 of the Public Service Employment Act; it therefore violated paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act: *Public Service Alliance of Canada and Ian Deans et al* (Court file T-1839-87). See also paragraphs I-2 to I-3 of Significant Principles Established in Terms of Reference to Conciliation Boards.



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 85

K-1 This year there were 19 referrals to the Board of decisions of safety officers under subsection 86(5) of Part IV of the Canada Labour Code, and two such cases carried into the year.

K-2 One case brought forward alleged harassment of an employee by a supervisor. The Board held that, on the evidence adduced at the hearing, it was not prepared to find that the conflict between the employee and his supervisor was the cause of the employee's health problems. Following a hearing in the other case brought into the year, the Board confirmed the decision of a safety officer that the employer's procedure for the inflation of weather balloons was not a danger to the employee concerned.

K-3 After hearings on the 19 references received this year, the Board confirmed the decisions of safety officers that the following employees were not entitled to refuse to work, since no dangerous conditions existed:

— operators of equipment used in highway maintenance who had alleged that weather conditions constituted a danger to them;

— a correctional officer who had alleged that the removal of certain guards from outposts during the inmates' afternoon exercise period constituted a danger to him;

— three correctional officers who had alleged that lower-ranking officers filling the positions of officers in charge constituted a danger to them;

— a heavy duty mechanic who had alleged that noxious gases in a garage caused him to become ill and were a danger to him;

— a correctional officer who had alleged that certain work with inmates constituted a danger to him;

— two correctional officers who had each alleged that being alone guarding inmates in hospital constituted a danger;

— an employee who had alleged that chemicals to which he was exposed in the operation of certain machinery created a danger for him.

K-4 In one case, a correctional officer assigned to work in the penitentiary hospital refused to open three inmates' isolation cells because the occupants were suspected of suffering from Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) or Hepatitis B. In its decision following a hearing, the Board found that for the purposes of Part IV of the Code there had been no danger of AIDS being transmitted to the correctional officer. The Board also directed the employer to arrange for all correctional officers at Kingston Penitentiary to be counselled on the danger of contacting Hepatitis B and the protection afforded by vaccination. It directed the employer to arrange for such vaccination for all employees who desired it.

K-5 In four other cases referred to the Board, three Customs and Excise Inspectors refused to work, one of them on two separate occasions, alleging dangerous traffic conditions at the Ambassador Bridge in Windsor, Ontario. The employee who had twice refused to work withdrew one of his references; the remaining three were consolidated, since the issues related to the same workplace. Following a hearing, the Board found that a dangerous condition did exist in the workplace; accordingly the decisions of the Safety Officer were not confirmed and the Board ordered the employer to undertake corrective measures within 90 days.

K-6 Two other references to the Board concerning traffic problems at the Ambassador Bridge at Windsor were withdrawn at the start of the hearing. A reference with respect to alleged dangerous levels of noise at the workplace was withdrawn before the hearing.

K-7 In one other reference, a correctional officer alleged that working in the library of a penitentiary at the weekend with a librarian who was not trained as a security officer was dangerous. The case was heard and a decision was pending at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 90

K-8 There were 13 complaints pursuant to section 90 of the Canada Labour Code, Part IV, filed with the Board during the year and 15 carried over from the year before. Thirteen of these 15 cases were being held in abeyance at year end at the request of the Public Service Alliance of Canada, representing the employees.

K-9 One of the other cases held over from the previous year had been submitted by the Alliance on behalf of an employee in the correctional service. He alleged that the employer had imposed a financial penalty on him because he had refused to assume duties which he perceived to be a danger to him. The Board dismissed the complaint, finding that there was no reasonable cause for it. The remaining case carried into the year concerned alleged improper action by a captain of a ship. It was withdrawn at the hearing by counsel for the complainant.

K-10 One of the 13 complaints received this year was withdrawn and two were dismissed following hearings. In one of those two cases, the Board member found that the Board is not entitled to give latitude to a complainant who has not acted within the time limits set out under the statute. In the other dismissal, the Board held that the complainant had failed to prove that the employer had imposed disciplinary action on him as a result of his refusal to work because of a perceived danger.

K-11 Five complainants alleged that the employer had threatened them with disciplinary action because they had invoked their right to refuse to work pursuant to the provisions of the Canada Labour Code. One of the complaints was rejected when the complainant was neither present nor represented at the hearing. The evidence adduced at the hearing into the remaining four complaints was that the complainants had moved to a worksite where the building was not ready to be occupied. The quarters were cramped; there was a strong smell of paint and varnish; it was hot; the ventilation system was faulty, and dust was everywhere. The complainants had become ill and refused to return to the building. They were ordered to return and threatened with disciplinary action should they fail to do so. The Board found that it was satisfied that the complainants had reasonable cause to believe that the condition in their workplace constituted a danger to them. As their complaints met the requirements of the Code, the complaints were allowed, and the respondents were deemed to have contravened the provisions of the Code.

K-12 In another complaint, an employee had been suspended after refusing to work, in accordance with the provisions of the Code. Though shortly thereafter the employer had rescinded the suspension and apologized to the employee, the Board found that the employer had nevertheless contravened the Code. It directed the employer to remove from the complainant's files all reference to the imposition of discipline.

K-13 In two complaints, an employee alleged that her employer had threatened her with disciplinary action because she invoked her right to refuse to work in accordance with the provisions of the Code. Both complaints were subsequently withdrawn.

K-14 A customs and excise officer had alleged that traffic conditions at the Ambassador Bridge at Windsor were a danger to him. Even though his refusal to work had been in accordance with the provisions of the Code, he had been disciplined by his employer. The case was heard late in the year and a decision was pending at year end.

K-1. One other complaint was made by three employees who alleged that they had been harassed, demoted and refused privileges by their employer because they had exercised their right under the Code to refuse to work. This complaint was in process at year end.

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industries. Over the last year, with affordable technology readily available to even the smallest firms, the Bureau has witnessed a trend towards the use of this medium as the prime means of data entry by survey participants. The emergence of this trend is viewed positively by the Bureau because it enhances the capability of responding organizations to provide data, thereby ensuring the Bureau's continued production of high quality information within short periods of time.

L-3 Each year, the Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions for all categories of employment in industry where jobs are comparable with those in the Public Service. Organizations which respond to Bureau surveys receive these reports, and can request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

L-4 During 1987-88 the Bureau initiated a plan of action to respond to the recommendations emanating from the Bureau of Management Consulting (BMC) review of the Pay Research Bureau. The first part of this plan called for the implementation of all recommendations related to internal administrative matters. At the end of this year all such recommendations had been addressed. The second part of the

plan was to deal, in conjunction with the parties to bargaining, with those recommendations related to operational matters. The parties had the opportunity to contribute to the plan and to raise any other matter that they felt should be discussed. As a result, a technical sub-committee meeting will be held later in the upcoming year to discuss all outstanding issues.

L-5 Reacting to program changes brought about as a result of recommendations made by the Ministerial Task Force on Citizenship, Immigration and Labour, the Bureau during the 1987-88 fiscal year implemented a new organization structure. Throughout this period, internal sub-systems also underwent review, in order to ensure that previous standards of effectiveness and efficiency for production and delivery would be maintained or improved.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-6 The parties to bargaining make their information needs known to the Bureau at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, three meetings were held, presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Bureau and his senior managers, as well as by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers. The representatives provided valuable comments on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and technical and operating policies.

L-7 In the course of the past year, the Bureau received two requests for new survey information in support of the consultative process between the employer, employee organizations and certified bargaining agents. The first was a request from the National Joint Council, asking for information on policies and practices of organizations outside the federal government on the cleaning of uniforms. A total of 35 organizations with uniformed personnel participated in this survey. The second request related to the provision of safety boots; information on this benefit is being collected as part of the Bureau's regular Benefit Survey Program. In addition, in August 1987, the Bureau also published the findings of a pilot study on Ship Repair, Selected Classes.

L-8 Meetings with the parties to bargaining on the development of a survey for selected general labour and trades and general services occupations continued throughout the year. These discussions dealt

with appropriate survey methodology and criteria for sample development for the proposed Maintenance, Trades and Services Survey. Further consultations with the parties are required before decisions can be made on the future of this survey. The Bureau also discussed with the parties the general sample criteria used in survey development. To date several meetings have been held and it is anticipated that these discussions will continue into the next fiscal year.

L-9 In keeping with a review of federal government job classification standards currently being conducted by the Treasury Board Secretariat, the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specifications. Although most resulted in minor modifications to the current survey specifications, significant changes in the classification standard covering the financial administration group necessitated a full study of the relevant survey specifications. Implementation of the findings of this study is expected prior to the publication of the 1989 spring survey results.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-10 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's automated compensation data system (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the survey.

L-11 Table 12 shows the classes in the automated compensation survey program and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, are released twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. In addition, the annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was issued in the fall, with an effective date of 15 August. The parties also received two updates of salary ranges and related data for the agriculture, biological sciences, forestry and veterinary medicine classes in provincial governments. A similar update was provided for correctional officers.

L-12 The Bureau published a special report as a supplement to its regular biennial benefits survey conducted in 1986. This special report provided incidence and characteristics information on selected volatile benefits and working conditions including: overtime compensation, paid holidays, paid vacations, shift work compensation, hours of work, dental care plans and severance pay and retirement allowances. In the autumn, the Bureau also distributed its report "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1987".

L-13 The Bureau conducted approximately 175 visits to industrial organizations and provincial and municipal governments for its biennial survey of benefits and working conditions, effective 1 January 1988. Detailed information was collected on the incidence and characteristics for 34 benefits and working conditions. Table 13 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Concurrently, employing the same sample as for the main benefits survey, the Bureau conducted its third survey on occupational health and safety. At the end of the year, data were being edited and the reports were expected to be issued in August 1988.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-14 Bureau surveys of non-represented groups and classes excluded from collective bargaining are carried out annually to meet the requirements of the Treasury Board Secretariat. This year's program included surveys of rates of pay for elementary and secondary school teachers, provincial and municipal police officers, and college and university students in cooperative education programs. Also surveyed were university teachers, organization and methods officers, lawyers called to the Bar, and selected police force ranks. This last report is used in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police.

L-15 In January 1988, the Bureau published the recruiting rates expected for university and community college graduates in the following spring. (Actual recruiting rates were to be surveyed in June 1988.)

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, it also publishes reports on compensation determination and levels within the federal Public Service. Some of these reports include "Rates of Pay in the Public Service of Canada"; "Composition of the Public Service of Canada", containing information on employees by occupational group and level; "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements", containing information on a large number of clauses found in contracts; "Settlement Summaries", showing changes in wage rates in newly signed collective agreements; "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports"; and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards".

L-17 As in other years, the Bureau this year encouraged the cooperation of public and private sector participants in PRB programs by responding to their surveys on behalf of the Government of Canada, and to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. Duties were matched with those performed in the Public Service. The Bureau also made information available to a large number of respondents, users, and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-18 PRB officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. The Bureau was a founding member of the Compensation Research Centre of the Conference Board of Canada and the Executive Director of the PRB sits on its Advisory Council. Senior staff of the Bureau are active at regular meetings of government compensation specialists and attend the conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. Bureau officers regularly make presentations on its programs and survey methodology to interested bodies and from time to time conduct seminars across Canada in order to maintain the technical knowledge of its respondents and enhance the quality of their contribution.

L-19 The Bureau also cooperates with various outside associations or groups in conducting surveys to reduce duplication of survey activity and to improve effectiveness of participation in Bureau activities. This year, for example, provincial and municipal governments were provided with certain Bureau survey information which reduced their need to contact each other for compensation data. In addition, with the agreement of the responding organizations, the Bureau processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a number of selected universities.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8. Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1988
9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1984 — 1988
10. Arbitration Referrals
11. Conciliation, Mediation, Examination, 1987-1988
12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
13. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey

Note: Statistical data relating to 1987-88 are as of 31 March 1988. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCW	Alberta Food and Commercial Workers
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Patent Examination Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Auditing Clerical and Regulatory Communications Correctional — Supervisory — Non-Supervisory Data Processing Drafting and Illustration Education	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
— Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing	Research Council Employees' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic and Typing Technical Category	
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — Operators — Non-operators Operational Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers Technical Category	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration — Purchase and Supply Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing Operational Category — General Labour and Trades — General Services Scientific and Professional Category — Auditing — Library Science	Public Service Alliance of Canada
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
— Computer Systems Administration — Financial Services — Information Services — Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Data Processing — Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Bagotville Operational Category — CFB Bagotville Administrative Support Category — CFB Chilliwack Administrative Support Category — CFB Gagetown Administrative Support Category — CFB Goose Bay Operational Category — CFB Goose Bay Administrative Support Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Kingston Technical Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Mont Apica Operational Category — CFB Montreal Administrative Support Category — CFB Ottawa Administrative Support Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDHQ Ottawa Technical Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDMC Ottawa Administrative Support Category — CFB Petawawa Operational Category — CFB Petawawa	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean Operational Category — CFB Suffield Administrative Support Category — CFB Toronto Operational Category — CFB Toronto Administrative Support Category — CFB Trenton Administrative Support Category — CFB Valcartier Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Cornwallis Operational Category — CFB Gagetown Operational Category — CFB Greenwood Operational Category — CFB Halifax Operational Category — CFB Shearwater Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers, Local 1973
Operational Category — CFB Borden Operational Category — CFB North Bay Operational Category — CFB Ottawa	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 1979

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Chilliwack Operational Category — CFB Comox Operational Category — CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers, Local 1518
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category Scientific and Professional Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Clerical and Regulatory Communications Office Equipment Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS)	
Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Group	Public Service Alliance of Canada

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	169,835	83	24A 59C
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,610	34	8A 26C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,866	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,441	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,899	1	A
Research Council Employees' Association	1,666	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,416	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,268	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,186	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,079	4	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,077	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	904	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	826	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	578	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	545	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	375	3	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	319	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	229	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	184	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	117	1	?
United Food and Commercial Workers, Local 1979	96	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	76	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	50	1	A
Alberta Food and Commercial Workers, Local 397	40	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	**208,702**	**162**	**68A 93C 1?**

*A — Arbitration
C — Conciliation Board
? — undecided

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	20,735	2,169	22,904	9.47
Administrative and Foreign Service	10	45,887	7,369	53,256	13.83
Technical	13	26,402	878	27,280	3.22
Administrative Support	5	66,560	4,371	70,931	6.16
Operational	21	41,509	350	41,859	0.84
TOTAL	**78**	**201,093**	**15,137**	**216,230**	**7.00%**

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	25	12,704	1,569	14,273	10.99
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,507	194	5,701	3.40
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,590	527	6,117	8.62
	Admin. & Foreign Serv.	6	38,256	7,004	45,260	15.48
	Technical	8	18,490	387	18,877	2.05
	Admin. Support	5	66,560	4,371	70,931	6.16
	Operational	17	38,394	246	38,640	0.64
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,077	73	1,150	6.35
CATCA	Technical	1	1,899	169	2,068	8.17
IBEW Local 2228	Technical	1	2,866	116	2,982	3.89
CMSG	Technical	1	1,416	126	1,542	8.17
CGAU	Operational	1	904	12	916	1.31
FGDCA	Operational	1	117	0	117	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,268	59	1,327	4.45
FGDTLC (Esq)	Operational	1	826	33	859	3.84
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,441	73	2,514	2.90
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,047	98	1,145	8.56
CAPRO	Technical	1	1,186	25	1,211	2.06
AOGA	Technical	1	545	55	600	9.17
TOTAL		**78**	**201,093**	**15,137**	**216,230**	**7.00%**

5

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	4	21	19.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	141	31	172	18.02
SGCT	Technical	1	319	11	330	3.33
CUPE Local 2656	Admin. Support	1	170	37	207	17.87
CUPE Local 2656	Operational	1	59	1	60	1.67
	TOTAL	5	706	84	790	10.63%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,167	26	1,193	2.18
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	50	1	51	1.96
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	136	16	152	10.53
RCEA	Technical	1	830	4	834	0.48
RCEA	Admin. Support	3	484	69	553	12.48
RCEA	Operational	2	216	0	216	0.00
	TOTAL	13	2,883	116	2,999	3.87%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category — Non-Supervisory	1	118	0	118	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	384	4	388	1.03
PSAC	Technical	1	98	0	98	0.00
PSAC	Admin. Support — Operators	1	27	0	27	0.00
PSAC	Admin. Support — Non-Operators	1	131	20	151	13.25
PSAC	Operational	1	25	1	26	3.85
PSAC	Scientific & Prof. — Professional Engineers	1	58	0	58	0.00
	TOTAL	6	723	25	748	3.34%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	198	0	198	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	23	8	31	25.81
PSAC	Admin. Support	1	113	35	148	23.65
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	334	43	377	11.41%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	42	4	46	8.70
PSAC	Admin. Support	1	45	3	48	6.65
	TOTAL	2	87	7	94	7.45%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	25	0	25	0.00
UFCW Local 175	Operational — CFB Borden	1	208	1	209	0.48
AFCW Local 397	Operational — CFB Calgary	1	40	0	40	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Chatham	1	25	1	26	3.85
PSAC	Admin. Support — CFB Chilliwack	1	9	0	9	0.00
UFCW Local 1518	Operational — CFB Chilliwack	1	75	1	76	1.31
UFCW Local 1518	Operational —CFB Comox	1	41	0	41	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	81	0	81	0.00
UFCW Local 401	Operational — CFB Edmonton	1	50	0	50	0.00
UFCW Local 1518	Operational — CFB Esquimalt	1	68	6	74	8.11
PSAC	Admin. Support — CFB Gagetown	1	13	1	14	7.14
UFCW Local 1973	Operational — CFB Gagetown	1	145	3	148	2.03
PSAC	Admin. Support — CFB Goose Bay	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	61	0	61	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	113	1	114	0.88
UFCW Local 1973	Operational — CFB Halifax	1	130	9	139	6.47
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	10	1	11	9.09

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	81	0	81	0.00
PSAC	Technical — CFB Kingston	1	3	0	3	0.00
PSAC	Operational — CFB Mont Apica	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Montreal	1	27	0	27	0.00
UFCW Local 1400	Operational — CFB Moose Jaw	1	20	3	23	13.04
UFCW Local 175	Operational — CFB North Bay	1	22	0	22	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Ottawa	1	27	0	27	0.00
UFCW Local 175	Operational — CFB Ottawa	1	145	2	147	1.36
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	27	2	29	6.89
PSAC	Operational — NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational — NDMC Ottawa	1	9	2	11	18.18
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	12	1	13	7.69
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	130	0	130	0.00
PSAC	Operational — CFB Saint-Jean	1	50	0	50	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	44	2	46	4.34
MFCW Local 832	Operational — CFB Shilo	1	76	0	76	0.00
PSAC	Operational — CFB Suffield	1	31	0	31	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	40	0	40	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Trenton	1	11	0	11	0.00
UFCW Local 1979	Operational — CFB Trenton	1	96	0	96	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Toronto	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Toronto	1	30	0	30	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Valcartier	1	13	4	17	23.53
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	108	5	113	4.42
	TOTAL	43	2,136	45	2,181	2.06%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	8	22	36.36
CUPTE	Admin. Support	1	12	4	16	25.00
CUPTE	Scientific and Professional	1	6	0	6	0.00
	TOTAL	3	32	12	44	27.27%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	21	4	25	16.00%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	24	5	29	17.24%
PSAC	Admin. Support	1	61	21	82	25.61%
	TOTAL	2	85	26	111	23.42%
TOTAL		**80**	**7,125**	**362**	**7,487**	**4.84%**

6

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Actuarial Science	2	PIPSC
Administrative Services	8,057	PSAC
Agriculture	271	PIPSC
Architecture and Town Planning	312	PIPSC
Auditing	3,118	PSAC
Biological Sciences	1,111	PIPSC
Clerical and Regulatory	50,707	PSAC
Communications	633	PSAC
Computer Systems Administration	3,647	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	558	PSAC
— Non-Supervisory	4,399	PSAC
Data Processing	2,892	PSAC
Defence Scientific Service	528	PIPSC
Dentistry	31	PIPSC
Drafting and Illustration	1,644	PSAC
Education	2,001	PSAC
Educational Support	32	PSAC
Electronics	2,866	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,643	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,226	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	129	PSAC
— Non-Supervisory	1,185	PSAC
Forestry	153	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	1,861	PSAC
— Non-Supervisory	13,601	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,381	PSAC
— Non-Supervisory	8,734	PSAC
General Technical	3,105	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	205	PSAC
— Non-Supervisory	1,648	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Historical Research	287	PIPSC
Home Economics	47	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	80	PSAC
— Non-Supervisory	1,360	PSAC
Information Services	1,201	PSAC
Library Science	471	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	124	PSAC
— Non-Supervisory	199	PSAC
Mathematics	189	PIPSC
Nursing	1,636	PIPSC
Occupational and Physical Therapy	28	PIPSC
Office Equipment	364	PSAC
Pharmacy	57	PIPSC
Photography	143	PSAC
Physical Sciences	890	PIPSC
Primary Products Inspection	2,735	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	904	CGAU
Programme Administration	23,341	PSAC
Psychology	133	PIPSC
Purchasing and Supply	2,032	PSAC
Scientific Regulation	336	PIPSC
Scientific Research	1,985	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,964	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,335	PSAC
Ship Repair (East)	1,268	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	826	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,147	PSAC
Social Work	121	PIPSC
Technical Inspection	1,458	PSAC
Translation	1,047	CUPTE
Veterinary Science	614	PIPSC
Welfare Programmes	1,510	PSAC
	187,019	
National Film Board as employer		
Administrative and Foreign Service Category	141	PIPSC
Scientific and Professional Category	17	PIPSC
	158	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
National Research Council as employer		
Librarian Group	57	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,110	PIPSC
Translation	7	PIPSC
	1,174	
Northern Canada Power Commission as employer		
Operational Category—Non-Supervisory	118	PSAC
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer		
Administrative Support Category — CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	25	PSAC
Administrative Support Category — CFB Gagetown	13	PSAC
Administrative Support Category * — CFB Goose Bay	5	PSAC
Operational Category * — CFB Goose Bay	61	PSAC
Administrative Support Category * — CFB Kingston	10	PSAC
Operational Category * — CFB Kingston	81	PSAC
Operational Category — CFB Mont Apica	8	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	27	PSAC
Administrative Support Category * — CFB Ottawa	27	PSAC
Operational Category — NDMC Ottawa	9	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	12	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	130	PSAC

* Bargaining Agent altered its dispute process from conciliation to arbitration, to become effective upon next serving of notice to bargain

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean	50	PSAC
Operational Category — CFB Suffield	31	PSAC
Administrative Support Category — CFB Toronto	8	PSAC
Operational Category — CFB Toronto	30	PSAC
Administrative Support Category — CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	108	PSAC
	656	
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer		
Administrative and Foreign Service Category	14	CUPTE
Administrative Support Category	12	CUPTE
Scientific and Professional Category	6	CUPTE
	32	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as Employer		
Administrative Support Category	61	PSAC
TOTAL	**189,218**	

7

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Aircraft Operations	545	AOGA
Air Traffic Control	1,899	CATCA
Chemistry Group	394	PIPSC
Commerce	1,860	PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,441	ESSA
Financial Administration	2,115	PSAC
Foreign Affairs	1,077	PAFSO
Law	31	PIPSC
Medicine	200	PIPSC
Meteorology	583	PIPSC
Patent Examination	122	PIPSC
Printing Operations	88	PSAC
— Supervisory		
Radio Operation	1,186	CAPRO
Ships Officers	1,416	CMSG
	13,957	
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	170	CUPE Local 2656
Operational Category	59	CUPE Local 2656
Technical Category	319	SGCT
	548	
National Research Council as employer		
Administrative Services	37	RCEA
Clerical and Office Equipment	354	RCEA
Computer Systems Administration	74	RCEA
Data Processing	20	RCEA
Information Services	43	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	24	RCEA
— Non-Supervisory	192	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	110	RCEA
Technical Category	830	RCEA
	1,709	
Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer		
Administrative and Foreign Service Category	384	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non-Operators)	131	PSAC
— certain employees (Operators)	27	PSAC
Operational Category	25	PSAC
Scientific and Professional Category	58	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	98	PSAC
	723	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative and Foreign Service Category	23	PSAC
— certain employees		
Administrative Support Category	113	PSAC
— certain employees		
Scientific and Professional Category	198	PSAC
	334	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category	45	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative and Foreign Service Category	42	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		
— Computer Systems Administration		
and		
Employees referred to as Grants Program Officer		
	87	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer		
Operational Category — CFB Borden	208	UFCW Local 175
Operational Category — CFB Calgary	40	AFCW Local 397
Operational Category — CFB Chatham	25	UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Chilliwack	9	PSAC
Operational Category — CFB Chilliwack	75	UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Comox	41	UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Cornwallis	81	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Edmonton	50	UFCW Local 401
Operational Category — CFB Esquimalt	68	UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Gagetown	145	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Greenwood	113	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Halifax	130	UFCW Local 1973
Technical Category — CFB Kingston	3	PSAC
Operational Category — CFB Moose Jaw	20	UFCW Local 1400
Operational Category — CFB North Bay	22	UFCW Local 175
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	27	PSAC
Operational Category — NDHQ Ottawa	5	PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	6	PSAC
Operational Category — CFB Ottawa	145	UFCW Local 175
Operational Category — CFB Shearwater	44	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Shilo	76	MFCW Local 832
Operational Category — CFB Summerside	40	UFCW Local 1973

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Trenton	11	PSAC
Operational Category — CFB Trenton	96	UFCW Local 1979
	1,480	
Medical Research Council as employer		
Administrative Support Category	21	PSAC
Canadian Security Intelligence Service as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	484	PSAC
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer		
— Actuarial Science	24	PIPSC
TOTAL	**19,367**	

8

Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1988

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party sec. 98	Total
1987-88	534	367	15	916
1986-87	621	301	29	951
1985-86	478	218	11	707
1984-85	285	176	8	469
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1988				
	11,213	**6,384**	**460**	**18,057**

9

Adjudication References Brought Forward and Received 1984 — 1988

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1988-89	824			
1987-88	852	916	1,768	944
1986-87	624	951	1,575	723
1985-86	852	707	1,559	935
1984-85	2,567	469	3,036	2,184

10

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Carried over from 1986-87					
** Clerical and Regulatory	PSAC*	CSIS		X	
** Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	CSIS		X	
** Communications	PSAC*	CSIS		X	
** Office Equipment	PSAC*	CSIS		X	
Air Traffic Control	CATCA*	TB		X	
Filed in 1987-88					
Technical Category	PSAC*	CSE		X	
Financial Administration	PSAC*	TB		X	
Meteorology	PIPSC	TB*		X	
Operational Category — CFB Borden	UFCW*(175)	SNPF		X	
Foreign Affairs	PAFSO*	TB	X		
Operational Category — CFB Trenton	UFCW* 1979	SNPF	X		
Operational Category — CFB Moose Jaw	UFCW*(1400)	SNPF			X
Administrative Support Category — CFB Trenton	PSAC*	SNPF			X
Technical Category — CFB Kingston	PSAC*	SNPF			X
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC			X
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC			X
Administrative Support Category (Operators)	PSAC*	CSE			X
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE			X
Aircraft Operations	AOGA*	TB			X

* Indicates party requesting arbitration
** One request affected four bargaining units

11

Conciliation, Mediation, Examination, 1987-1988

		Bargaining Units Involved
A. CONCILIATORS		
Requests from — employers	8	26
— bargaining agents	6	7
— joint	3	3
No formal request	3	3
Carried over	1	1
TOTAL	**21**	**40**
Full settlement reached with conciliator	7	9
Partial settlement reached	1	1
Post conciliation settlement	1	1
No settlement	5	6
No appointment made	2	18
Appointment rescinded	1	1
In process	4	4
TOTAL	**21**	**40**
B. CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers	-	-
— bargaining agents	6	24
— joint	1	2
Carried over	1	1
TOTAL	**8**	**27**
Settlement prior to hearing	1	2
Settlement reached with board	1	1
Reports issued	5	7
Board appointment pending	1	17
TOTAL	**8**	**27**

		Bargaining Units Involved
C. MEDIATORS		
Appointments made	2	2
Settlement reached with mediator	1	1
No settlement	1	1
Appointment pending	1	1
D. EXAMINATIONS		
Completed examinations	3	N/A

12

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Labourers
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, and Typists
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Grain Inspectors
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*
Aggregated salaries for each class surveyed:
Canada-wide
By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)
By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)
By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Salary ranges
Percentage change in salaries over previous year
Rates of pay by years from bachelor graduation
Hours of work
Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

13

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; sickness long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post retirement adjustments
Holidays, vacations; educational, personal and parental leave; bereavement leave; severance payments; time off for union business	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, tuition fees; death in family leave provisions; special payments on termination of employment; time off provisions for union business
Removal expenses on employer-initiated transfer	Policies and employer-paid costs
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Occupational health and safety	Work hazards and injury prevention; employee assistance program; health promotion, maintenance and education

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

VINGT ET UNIÈME RAPPORT ANNUEL

1987-1988

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. SR1-1988

ISBN 0-662-56334-4

PRÉSIDENT

Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT

J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

P. Chodos

G. D'Avignon

M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION

T. W. Brown

M.-M. Galipeau

J. Galipeault

D. Kwavnick

T. O. Lowden

R. C. Young

Monsieur Donald Mazankowski
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Vingt et unième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1987 au 31 mars 1988 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Ian Deans

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1988

Président: Ian Deans — *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

---

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

---

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, J.E. Emrich, P. Jasmin, D. MacLean, D. Nilsson, G.K. Randall, C. Turmel, J.M.P. Weiler

---

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, P.M.J. Gostony, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Représentant les intérêts des employés: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, G. Walker

---

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	K. Strike
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission	2
Personnel	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	7
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	7
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	9
Annulation de l'accréditation	11
Désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	11
Choix de la méthode de règlement des différends	12
Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public	14
Déclaration des droits du successeur	16
Affaires fondées sur l'article 18 de la Loi	16
Demandes de révision des décisions de la Commission	17
Demandes de prolongation de délai	18
Plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi	19
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	21
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	25

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS 29

Conciliation 30
Bureaux de conciliation 30
Médiation 32
Plaintes 32
Examens 32

F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 35

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS 39

Questions de statut et de compétence 39
Questions de preuve et de procédure 41
Mesures disciplinaires 43
Interprétation et application des conventions 45
Affaires renvoyées en vertu de l'article 98 de la Loi 48

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES 51

Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions 51

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION 53

Généralités 53
Sécurité d'emploi 54
Portée de l'article 7 de la Loi 55

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 57

K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 59

Renvois effectués en vertu de l'article 85 59
Affaires fondées sur l'article 90 61

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS 63

Introduction 63
Consultation des parties à la négociation 64
Programme à l'intention des parties à la négociation 65
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus 67
Renseignements sur la Fonction publique et la rémunération 67
Le monde de la rémunération 68

APPENDICE (TABLEAUX) 69

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a été appelée à fournir des services d'arbitrage de griefs dans deux secteurs qui ne relèvent pas normalement de sa compétence. Dans le premier cas, le Service canadien du renseignement de sécurité et l'Association des employés du Service canadien du renseignement de sécurité, avec l'approbation du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ont signé un protocole d'accord concernant certaines mesures disciplinaires imposées par l'employeur. Cet accord prévoyait que chaque employé touché qui n'était pas visé par les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pourrait renvoyer au président de la Commission un grief portant sur la mesure disciplinaire en question, après quoi le président, ou la personne désignée par lui, entendrait le grief et rendrait une décision finale et exécutoire, tant pour l'employé que pour l'employeur. Trois griefs de ce genre devaient être entendus au début de la nouvelle année.

A-2 Vers la fin de l'année écoulée, le président, à la demande des parties patronale et syndicale du Conseil national mixte, a accepté de charger un membre de la Commission d'entendre et de régler un différend opposant les deux parties et ayant trait au mode de calcul des augmentations annuelles dans le cas de certains montants et de certaines indemnités prévus par les directives sur le service extérieur. Les deux parties ont accepté d'être liées par la décision du membre de la Commission. L'affaire a été mise au rôle pour être entendue au début de la nouvelle année.

A-3 L'activité s'est intensifiée au chapitre de l'arbitrage des griefs, l'élément le plus important de la charge de travail de la Commission. Bien que le nombre d'audiences tenues cette année soit passé à 352 (contre 240 l'année précédente), le nombre de renvois a continué d'être très élevé (916), de sorte que le nombre d'affaires reportées à la nouvelle année n'a que très légèrement reculé.

A-4 Par conséquent, les principales parties, à savoir le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ont été avisées qu'un nouveau système de mise au rôle serait instauré en septembre 1988. Cette mesure est conforme à l'intention formelle de la Commission de continuer à augmenter le nombre d'audiences et de réduire ainsi l'arriéré des affaires d'arbitrage des griefs.

A-5 L'arbitrage est l'une des deux méthodes pour lesquelles les agents négociateurs peuvent opter en vue du règlement des différends qui surgissent à la table de négociations. Au cours de l'année écoulée, la Commission a été saisie de 16 demandes d'arbitrage touchant 19 unités de négociation. À la fin de l'année, neuf décisions arbitrales avaient été rendues, deux affaires avaient été réglées avant l'audience, et les autres étaient en instance ou avaient été reportées.

A-6 Le personnel des Services de médiation, pour qui l'année a été fort chargée, a axé ses efforts sur la conciliation et la médiation des différends découlant de la négociation collective, ainsi que sur l'établissement de bureaux de conciliation. La plupart de ces activités mettaient en cause des unités de négociation non visées par la négociation d'une convention cadre entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, ni par la négociation commune entre ce dernier organisme et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans le cas des parties intéressées par ces deux questions, ce sont les aspects de procédure plutôt que les points en litige qui ont préoccupé les parties. Les négociations étaient toutefois en cours à la fin de l'année.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-7 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique du Yukon et la Loi sur les écoles du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions "Hygiène et sécurité professionnelle" de la partie IV du Code canadien du travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. D'après la Loi, la Commission doit compter un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil

juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé.

A-8 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et d'annulation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, la désignation d'employés dont l'exercice des fonctions est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public, et le renvoi de décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions "Hygiène et sécurité professionnelle" de la partie IV du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-9 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque certaines parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-10 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail de personnes dont le travail se compare à celui des membres des unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais aussi à celui de groupes exclus de la négociation collective. Dans la planification de ses travaux d'enquête, il reçoit les conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-11 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au CNM, un organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants de l'administration fédérale et dont la partie syndicale est formée de représentants des employés. Grâce à lui, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-12 Au 31 mars 1988, quelque 210 000 employés compris dans 162 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le

Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur au nom de l'administration fédérale dans le cas de 78 unités de l'administration centrale, tandis que les 84 autres unités regroupent des employés de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 2 890 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en comptent environ 2 200.

A-13 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 83 unités représentant quelque 170 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 34 unités représentant quelque 19 500 employés. Les 45 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres fonctionnaires ne bénéficient pas de la négociation collective, mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-14 La page vii du présent rapport fait état de la composition de la Commission au 31 mars 1988. D'importants changements ont été effectués à ce chapitre au cours de l'année écoulée: le président suppléant M. Bendel a démissionné pour ouvrir un cabinet privé à titre d'arbitre, tandis que le président suppléant W.L. Nisbet a pris sa retraite. M^{e} Muriel Korngold Wexler, membre de la Commission, a été nommée président suppléant. À la fin de l'année, M^{e} Philip Chodos a été nommé président suppléant et M^{e} Marguerite-Marie Galipeau et M. T. Omer Lowden ont été nommés membres à plein temps.

A-15 M^{e} Chodos est un diplômé de l'Université McGill, où il a obtenu un baccalauréat ès arts (avec mention en relations industrielles et en économique du travail), un baccalauréat en droit civil et un baccalauréat en droit. Après son admission au Barreau de l'Ontario en 1975, il a été employé par le Conseil du Trésor jusqu'en 1981, où il était chargé d'un large éventail de questions touchant les relations du travail. De 1981 à 1985, il a été au service du Bureau du Conseil privé à titre de second au Secrétariat des relations de travail. De 1985 jusqu'à sa nomination à titre de président suppléant, M^{e} Chodos a rempli les fonctions d'avocat chargé des relations de travail à la Chambre des communes.

A-16 M^{e} Galipeau a reçu sa licence en droit et sa maîtrise en droit du travail de l'Université d'Ottawa. Après avoir été admise au Barreau du Québec en 1977, elle est entrée au ministère de la Justice à titre de spécialiste en droit du travail. De 1982 jusqu'à sa nomination actuelle, elle a été membre du Conseil canadien des relations du travail, un tribunal quasi judiciaire chargé de l'application des dispositions du Code canadien du travail.

A-17 M. Lowden a obtenu un diplôme du Collège St. Patrick d'Ottawa en 1946. Il a poursuivi des études supérieures en administration du personnel et en relations industrielles à l'Université d'Ottawa. Après 1961, M. Lowden travaillait pour le ministère de la Défense nationale, où il a assumé des responsabilités de plus en plus importantes dans le domaine de l'administration du personnel. Au moment de sa nomination à la Commission, il était directeur, Dotation et Vérification (personnel civil).

A-18 Les personnes suivantes ont été nommées membres à temps partiel: M. Bendel, d'Ottawa, ancien président suppléant; M.-F. Bich, de Montréal; J.T. Clement, c.r., de Toronto; N. Cliche, de Saint-Joseph-de-Beauce (Québec); J.E. Emrich, de Kingston; P. Jasmin, d'Outremont (Québec); D. MacLean, de Moncton; D. Nilsson, de Toronto; G.K. Randall, de Calgary; et C. Turmel, de Montréal. Ces membres agissent principalement à titre d'arbitres de griefs dans les affaires qui sont entendues dans la région où ils résident. Plusieurs personnes ont également été nommées membres des groupes d'arbitrage représentant les intérêts des employeurs et ceux des employés.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 La Loi confère à la Commission le pouvoir de déterminer les unités de négociation habiles à négocier collectivement et d'accréditer les agents négociateurs chargés de les représenter. Pendant l'année à l'étude, la Commission a traité 19 demandes d'accréditation, dont quatre reportées de l'année précédente.

B-2 Dans une des quatre affaires reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demandait l'autorisation de négocier collectivement au nom des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes de la BFC du Mont-Apica. Ces employés faisaient partie de la catégorie Exploitation. La demande a été retirée par l'Alliance avec le consentement de la Commission.

B-3 Les trois autres demandes reportées avaient été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des interviewers et des interviewers principaux employés par le Conseil du Trésor (ministère des Approvisionnements et Services) et chargés de recueillir des données pour Statistique Canada dans les régions de Vancouver, Halifax et Montréal. Plus tard dans l'année, un nouvel employeur distinct, les Opérations des enquêtes statistiques, a été ajouté à l'annexe de la Loi et les personnes visées par les demandes sont devenues ses employés. Dans ces circonstances, l'Alliance a retiré les trois demandes et en a présenté une nouvelle en vue de représenter tous les interviewers principaux et les interviewers de ce nouvel employeur distinct. La demande devait être entendue au début du prochain exercice.

B-4 Trois des 15 demandes reçues durant l'année ont donné lieu à la délivrance de certificats d'accréditation — à l'Alliance de la Fonction

publique du Canada — par la Commission. Une d'entre elles visait les employés membres de la catégorie technique du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à la BFC de Kingston, et les deux autres concernaient les employés de la catégorie Exploitation de la BFC du Mont-Apica et du Centre médical de la Défense nationale, à Ottawa. Dans une autre demande qu'elle a présentée tard dans l'année, l'Alliance demandait à être accréditée pour représenter les employés de la catégorie technique du même employeur à la BFC de Calgary; cette demande était en instance à la fin de l'année. Enfin, l'Alliance a présenté une autre demande visant certains travailleurs de l'aéroport de Sarnia censément employés par le Conseil du Trésor et Transports Canada par l'intermédiaire de leur agent, la société Scottsdale Aviation Inc., mais la demande a été retirée avant la date de l'audience.

B-5 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont simultanément demandé à être accrédités pour représenter les examinateurs de brevets faisant partie de l'unité de négociation Réglementation scientifique, lesquels étaient déjà représentés par l'Institut professionnel. Peu de temps après, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a retiré sa demande. À la suite de l'audition de la demande de l'Institut professionnel, la Commission a jugé que le requérant avait satisfait à la condition rigoureuse qui consistait à la convaincre qu'elle devrait fragmenter l'unité existante. Par conséquent, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a été accrédité pour représenter les employés membres du sous-groupe Examen des brevets du groupe Réglementation scientifique, catégorie scientifique et professionnelle.

B-6 L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a présenté une demande d'accréditation au nom des chefs d'équipe faisant partie de l'unité de négociation Réparation des navires (côte est). Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est), l'agent négociateur accrédité, est intervenu. Après avoir entendu les observations des parties pendant les deux jours qu'ont duré l'audience, la Commission a accrédité l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral.

B-7 Peu de temps après que le Bureau du surintendant des institutions financières eut été ajouté à la liste des employeurs distincts figurant dans l'annexe de la Loi, la Commission a reçu six demandes d'accréditation de trois associations d'employés

différentes. La première demande, présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom de certains employés membres des catégories Administration et service extérieur, Soutien administratif et technique, a été retirée par la requérante puisqu'elle avait été présentée prématurément. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a soumis une nouvelle demande et a subséquemment été accréditée à l'égard d'une unité de négociation composée des employés du Surintendant des institutions financières appartenant à la catégorie du Soutien administratif.

B-8 Dans une autre affaire, deux employés ont formé une association désignée sous le nom d'Association des agents de finance et ont demandé à la Commission de les autoriser à représenter les employés du groupe Gestion des finances. En fait, l'unité proposée était composée des deux mêmes employés qui avaient formé l'Association. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui avait représenté ce groupe d'employés avant qu'ils ne deviennent des employés de cet employeur distinct, est intervenue. Après avoir entendu les observations des parties, la Commission a rejeté la demande pour le motif que la nouvelle association n'avait pas la viabilité nécessaire pour faire fonction d'agent négociateur.

B-9 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a également présenté deux demandes en vue d'être autorisé à représenter les employés de ce nouvel employeur distinct faisant partie du groupe Actuariat ainsi que de la catégorie Administration et Service extérieur et de la catégorie technique. Peu de temps avant la fin de l'exercice, l'Institut a soumis une troisième demande, celle-là pour faire inclure dans la même unité de négociation les employés du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs. La Commission a délivré un certificat pour le groupe Actuariat et les décisions relatives aux autres demandes n'avaient pas encore été rendues à la fin de l'année.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-10 L'article 33 de la Loi prévoit que l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou un groupe d'employés fait partie d'une unité de négociation. La Commission a reçu deux demandes de ce type au cours de l'année et deux autres ont été reportées de l'année précédente.

B-11 Les procédures engagées au sujet de la demande présentée il y a deux ans par le Syndicat général du cinéma et de la télévision ont suivi leur cours pendant l'année à l'étude. Dans cette affaire, le Syndicat avait demandé à la Commission de déterminer si certains employés de l'Office national du film faisaient partie de la catégorie technique. Six jours d'audience avaient déjà eu lieu l'année précédente dans cette affaire, qui avait été jointe à un renvoi effectué par le Syndicat en vertu de l'article 98 de la Loi. Dans un arrêt rendu au début de l'année, la Cour fédérale a rejeté l'appel du Syndicat lui demandant de casser une décision préliminaire de la Commission. Après deux autres jours d'audience, la Commission a jugé qu'il n'était pas possible, à partir de la preuve présentée, de déterminer si les employés en question étaient des pigistes ou des employés.

B-12 L'autre demande reportée avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui voulait que la Commission considère comme membres de l'unité de négociation du groupe Enseignement des personnes dispensant des services d'enseignement par l'intermédiaire d'un tiers à l'établissement de Cowansville. La demande a été jointe par la Commission à un renvoi effectué en vertu de l'article 98 ainsi qu'à une plainte fondée sur l'article 20. Après deux jours d'audience, la Commission a ajourné ses délibérations afin de rendre une décision ordonnant qu'une tierce partie soit ajoutée aux procédures. L'audition de l'affaire s'est poursuivie pendant deux autres journées, après quoi la Commission a jugé que les enseignants "contractuels" faisaient partie de l'unité de négociation dont l'Alliance était l'agent négociateur accrédité.

B-13 À la fin de l'année écoulée, la Commission était à prendre les dispositions voulues pour qu'une deuxième journée d'audience ait lieu au sujet d'une des demandes que l'Alliance de la Fonction publique du Canada lui avait présentées au cours de l'année. L'Alliance voulait ainsi que la Commission détermine si un certain employé du Conseil du Trésor et rattaché à la Gendarmerie royale du Canada devait être inclus dans le groupe des Services administratifs plutôt que dans le groupe des Commis aux écritures et aux règlements.

B-14 L'autre demande reçue au cours de l'année a été déposée par le Syndicat général du cinéma et de la télévision, lequel voulait que la Commission considère comme membre de la catégorie technique un certain employé de l'Office national du film. Cette demande était en suspens à la fin de l'année, en attendant que la Commission rende une décision dans l'affaire décrite au paragraphe B-11 ci-dessus.

ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

B-15 Pendant l'année, la Commission a reçu quatre demandes d'annulation d'accréditation, et une cinquième a été reportée de l'année précédente. Cette dernière a été rejetée sans audience parce qu'elle ne respectait pas les délais établis. Pendant l'année, le même requérant, un employé du Personnel des fonds non publics membre de la catégorie Exploitation à la BFC de Borden, a soumis de nouveau sa demande dans les délais prescrits par la Loi. Il voulait que le certificat délivré à la section locale 206 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce soit révoqué. Cette demande a elle aussi été rejetée par la Commission, qui a jugé que le requérant n'avait pas présenté suffisamment de preuves pour la convaincre qu'une majorité d'employés de l'unité de négociation ne désiraient plus être représentés par l'agent négociateur accrédité.

B-16 Les trois autres demandes présentées au cours de l'année émanaient d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Dans la première demande, un employé de la catégorie Exploitation travaillant au Centre médical de la Défense nationale voulait que l'accréditation de la section locale 486 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce soit révoquée. Dans la deuxième, un employé de la catégorie Exploitation affecté à la BFC de Wainwright a demandé que soit annulée l'accréditation de la section locale 401 du même syndicat. Après avoir examiné la preuve, y compris les résultats du scrutin de représentation qu'elle avait ordonné, la Commission a constaté que la majorité des employés de ces unités de négociation ne souhaitaient plus être représentés par leurs agents négociateurs respectifs et a par conséquent annulé leur accréditation. Dans l'autre affaire dont la Commission a été saisie pendant l'année, un employé de la catégorie Exploitation de la BFC de Suffield a demandé la révocation du certificat délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cette demande suivait son cours normal à la fin de l'année.

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-17 L'article 2 de la Loi dispose qu'une "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des

"listes de mise à jour" désignant d'autres employés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une des personnes ou de toutes les personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question, en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport de l'examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 présentent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le tableau 5 contient les mêmes renseignements pour les personnes exclues relevant des employeurs distincts.

B-18 Les listes de mise à jour rendent généralement compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année écoulée, le Conseil du Trésor a présenté 662 listes de ce genre à l'égard de 57 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 19 autres, portant sur 9 unités de négociation. En général, les agents négociateurs ne s'opposent pas aux listes de remplacement, mais ils s'opposent souvent aux propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans deux cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités de cinq personnes. Elle a tenu deux audiences et rendu une décision touchant en tout cinq employés.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-19 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que l'agent négociateur doit préciser, au moment de l'accréditation, laquelle des deux méthodes suivantes de règlement des différends il choisit: l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation, qui peut mener à une grève. Avant d'envoyer à l'employeur son avis de négocier au nom d'une unité donnée, l'agent négociateur doit signifier à la Commission laquelle des deux méthodes s'appliquera à l'unité en question. Celle-ci doit ensuite être dûment consignée par la Commission, comme partie intégrante de l'accréditation, et demeure en vigueur pour la ronde de négociation qui s'ensuit. Elle peut cependant être modifiée par l'agent négociateur avant une nouvelle ronde de négociation.

B-20 Afin de l'aider à décider quelle méthode de règlement des différends choisir, l'agent négociateur peut demander à la Commission d'obtenir de l'employeur une liste des membres de

l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. Pendant l'année écoulée, l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral, un agent négociateur nouvellement accrédité, a présenté à la Commission une demande de ce genre au nom des chefs d'équipe faisant partie de l'unité de négociation Réparation des navires (côte est). À la fin de l'année, l'agent négociateur n'avait pas encore précisé la méthode qu'il avait choisie pour résoudre ses différends avec le Conseil du Trésor.

B-21 Au cours de l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour représenter trois unités d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Elle a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends au nom des employés de la catégorie technique de la BFC de Kingston, et la conciliation dans le cas des employés de la catégorie Exploitation de la BFC du Mont-Apica et du Centre médical de la Défense nationale à Ottawa.

B-22 L'Alliance de la Fonction publique du Canada, accréditée pendant l'année pour représenter les employés de la catégorie Soutien administratif travaillant au Bureau du surintendant des institutions financières, a fait savoir qu'elle choisissait le renvoi à un bureau de conciliation comme moyen de dénouer les impasses dans ses négociations avec l'employeur. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a choisi l'arbitrage pour résoudre les différends entre cet employeur et les employés du groupe Actuariat.

B-23 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a également précisé qu'il choisissait l'arbitrage afin de résoudre ses différends avec le Conseil du Trésor au nom des employés du sous-groupe Examen des brevets du groupe Réglementation scientifique.

B-24 La Commission a par ailleurs reçu deux demandes de modification de la méthode de règlement des différends. Ainsi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a substitué l'arbitrage au renvoi à un bureau de conciliation pour résoudre les litiges dans ses négociations avec le Conseil de recherches médicales au nom des employés membres de la catégorie Soutien administratif. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a lui aussi opté pour l'arbitrage au lieu de la conciliation pour régler les différends dans ses négociations avec le Conseil du Trésor au nom des employés du groupe Chimie.

B-25 À la fin de l'année, 93 unités de négociation (nommées au tableau 6) avaient choisi la conciliation et 68 (nommées au tableau 7) avaient choisi l'arbitrage.

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

B-26 Les "employés désignés" sont des personnes dont l'exercice des fonctions est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public; à ce titre, la Loi leur interdit de faire la grève. La Loi dispose en outre que, lorsque l'agent négociateur choisit la conciliation comme méthode de règlement des différends, aucun bureau de conciliation ne peut être établi, et par conséquent aucune grève ne peut être légalement déclenchée, avant que les parties à la négociation collective n'aient convenu de la liste des employés de l'unité de négociation qui sont désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certaines personnes, c'est la Commission qui tranche la question.

B-27 Au cours de l'année, la Commission a eu à examiner 49 listes d'employés désignés touchant 57 unités de négociation. Quatre de ces listes ayant fait l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs avaient été reportées de l'année précédente.

B-28 Dans les affaires reportées, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada s'était opposé à la désignation, par le Conseil du Trésor, d'employés faisant partie des unités de négociation Sciences physiques, Génie et Arpentage, et Médecine vétérinaire. Toutes ces affaires ont été classées pendant l'année, après la signature de conventions collectives.

B-29 Les autres affaires reportées de l'année précédente touchaient l'unité de négociation Enseignement, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a délivré un avis de désignation aux 38 employés dont elle jugeait l'exercice des fonctions nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public.

B-30 Pendant l'année, la Commission a reçu en tout du Conseil du Trésor 45 listes d'employés désignés compris dans 53 unités de négociation. L'affaire concernant la désignation des employés du groupe Électronique a pris fin pendant l'année après la signature d'une convention collective entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

B-31 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) n'ont présenté aucune opposition à la désignation, par le Conseil du Trésor, de la presque totalité des membres des unités de négociation Réparation des navires (côte est et côte ouest). Des avis à cette fin ont été délivrés à tous ces employés désignés au cours de l'année.

B-32 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada s'est opposé à la désignation d'employés membres des unités de négociation suivantes: Recherche scientifique, Art dentaire, Ergothérapie et Physiothérapie, Psychologie, Services scientifiques de la défense, Sciences infirmières, Sciences domestiques, Sciences forestières, Pharmacie, Sciences biologiques, Service social, Réglementation scientifique, Agriculture, Médecine vétérinaire et Gestion des systèmes d'ordinateurs. Après que l'Institut eut retiré toutes les oppositions, à l'exception d'une, en vue de demander l'établissement d'un bureau de conciliation, la Commission a notifié environ 2 300 employés de leur désignation. La dernière opposition, qui visait la liste des employés désignés compris dans le groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs, a été reportée au prochain exercice.

B-33 L'opposition du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à la désignation d'employés membres du groupe Traduction a également été reportée à l'année suivante.

B-34 Les 26 autres listes d'employés désignés, toutes déposées par le Conseil du Trésor et touchant 34 unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, étaient en voie de traitement à la fin de l'année. L'agent négociateur s'était opposé à la désignation dans tous les cas. Les listes présentées touchaient plus de 60 000 employés membres des unités de négociation suivantes:

—Dessin et illustrations
—Photographie
—Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants)
—Soutien de l'enseignement
—Inspection des produits primaires
—Manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants)
—Mécanographie
—Services correctionnels (surveillants et non-surveillants)

—Gardiens de phare (surveillants et non-surveillants)
—Commis aux écritures et aux règlements
—Soutien des sciences sociales
—Pompiers (surveillants et non-surveillants)
—Inspection technique
—Techniciens divers
—Soutien technologique et scientifique
—Équipages de navire (surveillants et non-surveillants)
—Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants)
—Services administratifs
—Secrétariat, sténographie et dactylographie
—Services d'information
—Communications
—Administration des programmes
—Achat et approvisionnement
—Programmes de bien-être social
—Traitement mécanique des données
—Services divers (surveillants et non-surveillants)

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-35 L'article 48 de la Loi prévoit qu'une association d'employés peut demander à la Commission de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par elle à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétences entre associations. Dans le cas d'une demande de ce genre reportée de l'année précédente, la Commission a décidé que la section locale 175 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce avait acquis tous les droits, privilèges et devoirs auparavant détenus par les sections locales 486 et 206 de ce syndicat à l'égard des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes faisant partie de la catégorie Exploitation aux BFC de Borden, de North Bay et d'Ottawa, ainsi qu'au Centre médical de la Défense nationale à Ottawa.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-36 La Commission se fonde sur l'article 18 de la Loi pour connaître des allégations de non-respect des autres articles, quand la Loi ne prévoit pas de mesures correctives précises. Seize demandes de ce genre ont été présentées à la Commission au cours de l'année à l'étude et quatre reportées de l'année précédente ont été retirées.

B-37 Dans six des 16 demandes reçues durant l'année, le syndicat s'opposait au fait que le Conseil du Trésor identifie certains employés comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Quatre de ces demandes ont été retirées et deux étaient en instance à la fin de l'année.

B-38 Dans une autre demande, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a allégué que l'Office national du film avait omis d'observer l'article 51 de la Loi en modifiant les conditions d'emploi après l'expiration de la convention collective et avant que ne soit rendue la décision arbitrale. La Commission a rejeté la demande à la suite d'une audience.

B-39 Dans deux autres demandes, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada se sont accusés mutuellement de ne pas négocier de bonne foi relativement à deux unités de négociation auparavant assujetties à la convention cadre. Dans la décision qu'elle a rendue à la suite d'une audience, la Commission a déclaré qu'elle comprenait les frustrations des deux parties, qui ne réussissaient pas à s'entendre sur le renouvellement de la convention cadre. La Commission a jugé qu'elle était incapable de condamner l'une ou l'autre des parties pour son interprétation des faits et ses vues sur les actions de l'autre. Comme les demandes étaient prématurées, la Commission les a rejetées, tout en incitant les parties à se réunir et à reprendre les négociations le plus tôt possible.

B-40 À la demande d'un requérant, la Commission a autorisé le retrait de deux demandes. Cinq autres demandes étaient en instance à la fin de l'année.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-41 L'article 25 de la Loi dispose que la Commission peut, sur demande, réexaminer, annuler, modifier ou changer toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. La Commission a reçu une demande de ce genre au cours de l'année et deux demandes ont été reportées de l'année précédente.

B-42 Les deux demandes reportées ont été rejetées par la Commission. Dans l'une de ces affaires, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada demandait à la Commission de modifier sa décision du 30 août 1968 dans laquelle elle accréditait ledit Institut

à titre d'agent négociateur de tous les employés membres du groupe Réglementation scientifique. Ce dernier est formé de deux sous-groupes: Examen des brevets et Réglementation scientifique. L'Institut voulait que les employés compris dans chaque sous-groupe puissent former des unités de négociation distinctes. Après la tenue d'une audience, la Commission a rejeté la demande de révision, jugeant que les dirigeants de l'Institut connaissaient la plupart des faits relatifs à celle-ci avant la demande d'accréditation initiale. La Commission a conclu que les intérêts du requérant seraient protégés convenablement si celui-ci présentait une demande d'accréditation pour représenter les examinateurs de brevets pendant la prochaine "période d'ouverture" prévue par la Loi (voir aussi B-5).

B-43 Dans l'autre affaire reportée, le requérant demandait à la Commission de réexaminer sa décision de rejeter une demande d'annulation d'accréditation. La Commission a conclu qu'on ne lui demandait pas, en l'occurrence, d'étudier des éléments de preuve qui n'étaient pas disponibles, ni des arguments qu'on n'aurait pu faire valoir au moment où cette demande d'annulation avait été examinée. Par conséquent, elle a rejeté la demande de révision.

B-44 La demande reçue au cours de l'année émanait d'une personne qui voulait que la Commission réexamine une décision dans laquelle elle rejetait une demande de révocation d'accréditation. En l'occurrence, le requérant a allégué qu'une erreur avait été commise dans la confection de la liste des employés que l'employeur avait présentée à la Commission, allégation que ce dernier a confirmée. Comme elle s'est rendu compte qu'elle avait fondé sa décision antérieure sur une simple erreur dans le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation, la Commission a annulé sa décision et ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-45 Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente et sept ont été déposées au cours de l'année à l'étude. Une des demandes reportées et quatre des demandes reçues pendant l'année visaient à faire prolonger le délai de présentation des griefs. La Commission a fait droit à deux d'entre elles et en a rejeté une; deux étaient en instance à la fin de l'année. L'autre demande reportée et les trois autres reçues au cours de l'année visaient à faire prolonger le délai de présentation d'un grief à l'arbitrage. La

Commission a fait droit à l'une de ces demandes et en a rejeté deux; l'autre a été retirée.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-46 L'article 20 de la Loi impose à la Commission l'obligation d'enquêter sur toute plainte portant sur des pratiques professionnelles injustes, comme celles qui sont prévues aux articles 8, 9 et 10, ou sur l'omission de l'employeur d'exécuter la décision d'un arbitre ou une disposition d'une décision arbitrale. La Commission a de plus le pouvoir d'ordonner des mesures correctives. Les plaintes qui ont fait l'objet d'une décision au cours de l'année concernaient des allégations d'immixtion par l'employeur dans l'administration d'un syndicat ou dans la représentation d'employés par un syndicat, de discrimination ou d'intimidation de la part de l'employeur à l'égard d'employés exerçant des droits conférés par la Loi, de représentation injuste par un agent négociateur, et d'omission de la part d'un représentant de l'employeur de renvoyer, dans les délais prescrits, un grief au palier suivant de la procédure applicable aux griefs.

B-47 Un employé a allégué que l'employeur avait violé l'article 8, puisqu'il ne lui avait pas offert le poste pour lequel il s'était classé troisième au concours après que les employés s'étant classés premier et deuxième eurent décliné l'offre qui leur avait été faite. En rejetant la plainte, la Commission a déclaré que les allégations générales de discrimination, d'intimidation, de menaces ou de sanction ne relèvent pas de l'article 8 de la Loi. Pour invoquer les dispositions prévues à cet article, il faut en effet que la plainte porte sur l'affiliation à une association d'employés, ou sur le fait qu'on ait obligé un employé à devenir, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être un membre d'une association d'employés ou qu'on l'ait empêché d'exercer tout autre droit conféré par la Loi. Or, la Commission a jugé que le fait de ne pas offrir le poste au plaignant n'avait rien à voir avec ce genre d'allégations.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur un large éventail de questions, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Ce type de griefs a trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des différends ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des juridictions, on appelle ce procédé "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends lorsqu'il s'agit du règlement exécutoire des différends relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits soulevés au cours de la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 90 de la Loi reconnaît aux employés le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein des ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure applicable au règlement des griefs est énoncée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. Ce n'est qu'après avoir épuisé tous les paliers de cette procédure que l'employé peut renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 91 et ce, uniquement si son grief entre dans les catégories définies ci-après. Le grief est alors entendu et tranché par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 montre les griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1984, en vertu de divers articles de la Loi avec les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 91(1)*a*), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce type à l'arbitrage, l'employé doit d'abord obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 534 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 91(1)*b*): il s'agit des griefs découlant "d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En pareil cas, l'employé n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs qui sont présentés par des employés qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, 367 griefs fondés sur cet alinéa ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 Quinze autres griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi, lequel prévoit le règlement des différends qui ne pouvent faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Cette année, le nombre des audiences est passé à 352 (réparties sur 356 jours), contre 240 (355 jours) l'année précédente. Au total, la Commission a réglé 944 affaires, contre 723 l'année précédente. Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a continué d'être très élevé (916 cette année contre 951 l'année précédente), de sorte que les 824 affaires à reporter au prochain exercice n'étaient que légèrement moins nombreuses que les 852 qui ont été reportées de l'année précédente. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1984 à 1988.

C-7 La Commission a informé les principales parties, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qu'elle prévoyait continuer d'accroître le nombre d'audiences et réduire l'arriéré d'affaires d'arbitrage à régler. À cette fin, les parties ont été avisées qu'un nouveau système de mise au rôle des affaires entrerait en vigueur en septembre 1988. La Commission informera les parties, quelque trois mois à l'avance, du lieu et de la date des audiences, ainsi que des affaires qu'elle entendra. Elle siégera un certain nombre de jours à chaque endroit et entendra les affaires les unes après les autres jusqu'à expiration du temps prévu.

C-8 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties.

Pendant l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Jasper, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Mission, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Édouard:	Charlottetown, Summerside
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Grand Falls, Moncton
Nouvelle-Écosse:	Digby, Glace Bay, Halifax, Kentville, Liverpool
Ontario:	Fort Frances, Kingston, London, North Bay, Peterborough, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Québec:	Chicoutimi, Cowansville, Dorval, La Pocatière, Laval, Longueuil, Magog, Mirabel, Montmagny, Montréal, Québec, Rivière-du-Loup, Saint-Honoré, Sept-Iles, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Prince-Albert, Regina, Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander, Port-aux-Basques, St. Anthony, St. John's, Stephenville
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux méthodes qu'un agent négociateur peut choisir pour dénouer les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou pour régler les différends relatifs à des "intérêts". Une fois choisie, cette méthode s'applique à la ronde de négociations suivante, mais l'agent négociateur peut décider de la modifier avant d'envoyer son avis de négocier en prévision de la ronde de négociations subséquente.

D-2 Le tableau 10 révèle qu'au cours de l'année à l'étude, la Commission a été saisie de 16 affaires de ce genre, dont deux reportées de l'année précédente, touchant 19 unités de négociation. Deux des demandes reçues cette année ont été retirées par l'agent négociateur après que les parties eurent ratifié une entente provisoire avant l'audience d'arbitrage. Une de ces demandes émanait de l'Association professionnelle des agents du service extérieur, au nom des employés du Conseil du Trésor faisant partie de l'unité de négociation Affaires extérieures. L'autre est traitée au paragraphe D-6.

D-3 Six décisions arbitrales ont été rendues dont deux, au début de l'année, relativement aux demandes reportées. L'une de ces demandes avait été déposée par le Service canadien du renseignement de sécurité au nom des employés membres des unités de négociation Commis aux écritures et aux règlements, Secrétariat, Sténographie et Dactylographie, Communications, et Mécanographie. L'autre demande émanait de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, qui représentait les employés du Conseil du Trésor appartenant au groupe Contrôle de la circulation aérienne.

D-4 La Commission a rendu une troisième décision arbitrale à la suite d'une demande qu'elle avait reçue au cours de l'année de l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés de la catégorie technique du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale.

D-5 Une autre décision faisait suite à une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés membres du groupe Gestion des finances, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. La cinquième décision concernait une affaire dont la Commission avait été saisie par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Conseil du Trésor compris dans le groupe Météorologie. La dernière décision portait sur une demande d'arbitrage déposée par la section locale 175 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce pour les employés du PFNP faisant partie de la catégorie Exploitation à la BFC de Borden. Cette dernière demande est l'une des cinq que la Commission a reçues au cours de l'année dans le cas des employés du PFNP des Forces canadiennes.

D-6 L'affaire dont la Commission avait été saisie par la section locale 1979 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce au nom des employés du PFNP appartenant à la catégorie Exploitation, à la BFC de Trenton, a été classée à la suite de la ratification d'une entente provisoire par le syndicat. La demande d'arbitrage présentée par la section locale 1400 au nom de la catégorie Exploitation de la BFC de Moose Jaw était en instance à la fin de l'année. Les deux autres demandes touchant les employés du PFNP ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Dans le premier cas, l'audience a été annulée et la procédure d'arbitrage a été suspendue en attendant le résultat d'un vote de ratification sur un règlement ayant trait aux employés de la catégorie Soutien administratif en poste à la BFC de Trenton; dans le second, qui visait les employés de la catégorie technique de la BFC de Kingston, l'affaire a été mise au rôle pour être entendue au début de l'exercice suivant.

D-7 Deux demandes d'arbitrage, présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Conseil de recherches en sciences humaines des catégories Soutien administratif et Administration et Service extérieur, ont également été mises au rôle pour être entendues au cours de l'exercice suivant. Deux autres affaires étaient en instance à la fin de l'année. Celles-ci mettaient également en cause l'Alliance, qui représentait les opérateurs et les non-opérateurs de la catégorie Soutien administratif employés par le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale.

D-8 La dernière demande, déposée tard dans le courant de l'année par l'Association du groupe de la navigation aérienne au nom des employés du Conseil du Trésor faisant partie de ce dernier groupe, était également en instance à la fin de l'année.

E

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Au cours de l'année à l'étude, quelque 11 différends survenus à la table de négociation ont été réglés sans l'intervention d'un tiers. Il faut féliciter les équipes de négociation et leurs mandants de la bonne foi dont ils ont dû faire preuve pour atteindre ce résultat.

E-2 Lorsque le protocole d'accord initial régissant la négociation d'une convention cadre a été signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, en 1985, les parties ont reconnu que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoyait une convention collective unique assortie d'une date d'expiration pour chaque unité de négociation. En conséquence, les parties se sont mises d'accord pour négocier en même temps les conditions de travail applicables à chaque unité de négociation, tant les conditions applicables à tous les groupes (phase un) que les conditions particulières à chaque groupe (phase deux). Pendant l'année à l'étude, cependant, l'Alliance a cessé d'adhérer à la méthode initialement retenue pour la négociation de la convention cadre.

E-3 Tout au long de l'année, les parties ont tenté de trouver une formule de rechange. L'employeur, toutefois, insistait pour que soit maintenu le principe de la conciliation exécutoire, tandis que le syndicat soutenait rigoureusement que toute forme de négociation cadre devait inclure le droit de grève. Il a donc été impossible de s'entendre sur une formule et, à la fin de l'année, les parties n'avaient pas renouvelé le protocole d'accord.

E-4 En 1985, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a également signé avec le Conseil du Trésor un protocole d'accord portant sur une forme de négociation cadre. Comme les parties à cette entente ont décidé de mener leurs négociations selon les règles prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et qu'elles ont souscrit au principe voulant qu'une convention distincte soit négociée pour chaque unité de négociation, l'expression "négociation commune" a vu le jour.

E-5 Ce protocole d'accord a été renouvelé presque tel quel par les parties en 1987, bien que les 17 unités de négociation participantes ne fussent pas exactement les mêmes que celles de l'année précédente. Malheureusement, les négociations directes ont peu progressé et, en décembre 1987, l'Institut a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation. Le Conseil du Trésor a proposé la nomination d'un conciliateur, ce à quoi s'est opposé l'Institut, de sorte qu'aucune nomination n'a été faite.

E-6 Comme le mécanisme du bureau de conciliation est régi par la Loi, il était nécessaire d'établir 17 bureaux de conciliation distincts, chacun ayant son propre mandat. Tous les bureaux, formés des mêmes membres, allaient siéger simultanément pour tous les groupes afin d'entendre les observations des parties concernant les questions intéressant deux unités ou plus au sein de l'ensemble du groupe.

E-7 La détermination du mandat et l'établissement du bureau de conciliation allaient forcément prendre du temps; par conséquent, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, exerçant le pouvoir que lui accorde l'article 17 de la Loi, a nommé un conciliateur avec lequel les parties se sont réunies le 1er février 1988. L'Institut, cependant, a fait savoir qu'il demandait un bref de prohibition afin d'arrêter la procédure de conciliation. Puisque la conciliation requiert la participation volontaire des parties, la nomination du conciliateur a été annulée le 2 février 1988.

CONCILIATION

E-8 Au cours de l'année, la Commission a reçu 21 demandes de nomination d'un conciliateur, dont 16 mettaient en cause des employeurs distincts et touchaient 20 unités de négociation. Dans certains cas, les différends découlaient de la négociation d'une première convention collective. Douze des 15 médiateurs nommés faisaient partie du personnel des Services de médiation; l'affaire reportée de l'année précédente a été également confiée à un médiateur des Services de médiation.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-9 Au tableau 11, la nomination imminente est celle d'un bureau pour la négociation commune entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel. Le règlement conclu avant la tenue d'une audience l'a été avec l'aide d'un conciliateur et mettait en cause le Personnel des

fonds non publics de la BFC de Valcartier et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représentait deux unités de négociation. Deux des cinq autres demandes présentées cette année avaient trait à des employeurs distincts, et deux concernaient le Conseil du Trésor comme employeur, mais des agents négociateurs autres que l'Alliance et l'Institut.

E-10 L'affaire reportée de l'année précédente était celle du groupe Enseignement. Pendant l'exercice précédent, les parties étaient arrivées à une impasse dans leurs négociations et la nomination d'un conciliateur n'avait pas permis de résoudre leurs différends. La demande d'établissement d'un bureau de conciliation a été présentée en décembre 1986. L'agent négociateur a contesté la désignation des employés pour le groupe, ainsi que le mandat délivré par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Un bureau de conciliation a finalement été établi en août 1987 et s'est réuni avec les parties au début de septembre 1987.

E-11 Avec l'aide du bureau de conciliation, les parties sont parvenues à une entente, qui a toutefois été rejetée par les membres après que l'agent négociateur les eut avisés de voter contre le règlement. Une fois que le bureau de conciliation eut présenté son rapport, qui contenait une opinion dissidente sur la question cruciale des heures d'enseignement des professeurs de langue, certains segments de l'unité de négociation ont fait la grève. L'employeur a déposé une plainte auprès de la Commission, alléguant que la non-ratification du règlement provisoire prouvait que l'agent négociateur n'avait pas négocié de bonne foi. À la fin de l'année, les parties n'avaient pas conclu de convention, les grèves sporadiques se poursuivaient et la décision sur la plainte n'avait pas encore été rendue.

E-12 Dans une autre affaire, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont comparu devant un bureau de conciliation au nom du groupe Vérification, à la fin de novembre et à la mi-décembre. Le rapport du bureau de conciliation, daté du 21 décembre 1987, était unique dans les annales de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en ce sens que le président n'a fait aucune recommandation sur les salaires et la durée de la convention, bien qu'il ait soumis aux parties des lignes directrices à cet égard. Les deux autres membres du bureau ont rédigé chacun une opinion dissidente sur cette question. Les recommandations relatives à l'ensemble des autres questions en

suspens ont soit été adoptées à l'unanimité ou appuyées par la majorité.

E-13 Par la suite, les parties n'ont pu en arriver à une entente et un médiateur a été nommé. Les parties ont rencontré celui-ci au début de mars et ont conclu un projet de règlement que l'Alliance n'a toutefois pas signé avant de le soumettre à ses membres. À la fin de l'année, le groupe était toujours sans convention collective et avait légalement le droit de déclencher la grève.

E-14 Les membres du groupe Réparation des navires (côte est) n'ont pas ratifié les recommandations contenues dans un rapport unanime du bureau de conciliation et l'affaire n'était toujours par réglée à la fin de l'année.

MÉDIATION

E-15 Tel qu'il est mentionné plus haut dans l'affaire concernant le groupe Vérification, les parties n'ont pas réussi à conclure une convention collective bien qu'une entente provisoire fût conclue avec l'aide du médiateur. Le groupe Enseignement est lui aussi resté sans convention collective, les parties n'ayant pas réussi à conclure une entente avec l'aide du médiateur.

PLAINTES

E-16 Au cours de l'année, le personnel des Services de médiation a fait enquête sur quelque 25 plaintes dont un certain nombre relevaient, comme ce fut le cas l'année précédente, de la Partie IV du Code canadien du travail. Un nombre important d'enquêtes ont été menées en réponse à des demandes officieuses émanant d'employés. Souvent, en pareil cas, on conseille à l'employé, après consultation, de communiquer avec le personnel des Relations de travail de son ministère ou avec son syndicat. Les parties appuient cette façon de procéder et le nombre de ces cas augmentera vraisemblablement à l'avenir.

EXAMENS

E-17 En février 1988, M. Gilbert Groulx a été nommé agent de médiation et chargé principalement de procéder à des examens.

E-18 Lorsque l'employeur propose l'exclusion, de l'unité de négociation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation tente d'aider les parties à en arriver à une entente. Il faut féliciter les parties d'avoir ainsi réussi à régler 15 affaires avec une telle aide.

E-19 En l'absence d'un tel accord, la Commission charge l'agent de médiation — qui fait alors office d'examinateur — d'étudier les fonctions des employés dont on propose l'exclusion et de lui présenter un rapport. Elle fonde ensuite sa décision sur ce rapport et sur les observations des deux parties. Trois propositions ont fait l'objet d'examens au cours de l'année à l'étude.

E-20 Les parties, cependant, ont peu fait pour réduire l'arriéré d'objections à des propositions. La Commission pourrait bien devoir modifier sa façon de procéder si cet arriéré continue de s'accroître.

F

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 En réponse à une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, la Commission avait à décider si des personnes employées à titre intérimaire avaient le droit de présenter des griefs de classification et de les soumettre à la procédure de règlement prévue. Selon le mécanisme de règlement établi par l'employeur, les griefs de classification sont normalement examinés par un comité des griefs; cependant, l'employeur refusait de renvoyer au Comité d'examen les griefs émanant des personnes nommées à des postes intérimaires. Les plaignants alléguaient qu'il s'agissait là d'une violation de l'article 8 de la Loi.

F-2 La Commission a jugé que ni la Loi ni le Règlement n'établissaient de distinction entre les griefs de classification présentés par les employés nommés pour une période indéterminée et ceux déposés par les employés nommés à titre intérimaire. Par conséquent, les plaignants avaient tout autant que les employés nommés pour une période indéterminée le droit d'être représentés par l'agent négociateur devant le Comité d'examen des griefs. La Commission a conclu qu'en refusant de transmettre les griefs, l'employeur se trouvait à contrevenir au paragraphe 8(1) de la Loi. L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, demande qui a été rejetée. (*A.S. Burke, T. Bruce, G. Poole et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et P. Napoli, K. Sinclair, G. Cox et P. Bednarek,* dossier de la Commission 161-2-372, dossier de la Cour A-548-87).

F-3 La Commission est en général peu disposée à fragmenter une unité de négociation existante à moins que le requérant ne fasse valoir des arguments très convaincants pour justifier une telle mesure. Néanmoins, elle a acquiescé à deux demandes de ce genre au cours de

l'année. Dans l'affaire de *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 142-2-274), la Commission a été saisie d'une demande d'accréditation de la part des employés membres du sous-groupe Examen des brevets du groupe Réglementation scientifique. Bien qu'elle n'ait pas accepté l'argument du requérant selon lequel il n'y avait aucune communauté d'intérêts entre les deux sous-groupes, la Commission a constaté que les deux avaient été incapables de négocier ensemble harmonieusement depuis 20 ans. Pour ce motif, elle a agréé la demande d'accréditation du sous-groupe. Dans *L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)* (dossier de la Commission 146-2-278), la requérante a pu démontrer que les chefs d'équipe n'avaient pas d'intérêts en commun avec les gens de métier dont ils assuraient la supervision. La Commission a donc accrédité la requérante à titre d'agent négociateur d'une unité composée des chefs d'équipe.

F-4 Aux termes des dispositions "Hygiène et sécurité professionnelle" de la Partie IV du Code canadien du travail, un employé qui conteste le rapport d'un agent de sécurité selon lequel il n'existe pas de danger dans le lieu de travail peut transmettre le rapport à la Commission. Dans *J. Walton et le Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)* (dossier de la Commission 165-2-21), un agent de correction a allégué que le fait de travailler avec des détenus soupçonnés d'être atteints du syndrome immunodéficitaire acquis (SIDA) ou d'hépatite B constituait un danger pour lui selon les dispositions du Code. Il a demandé à la Commission d'ordonner à l'employeur de prendre des mesures pour protéger les agents de correction contre le danger de contracter ces maladies.

F-5 La Commission a entendu des témoignages révélant que dans l'exercice de ses fonctions, un agent de correction pouvait se faire mordre ou cracher dessus par un détenu, ou encore être la cible d'un détenu qui voudrait lui lancer le contenu de son seau de toilette. L'expertise médicale présentée comme preuve a établi que la transmission du virus du SIDA était peu probable en pareilles circonstances. La Commission a donc conclu qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre qu'un agent de correction contracterait ainsi le SIDA et qu'il n'y avait pas de danger pour le requérant au sens du Code. Le témoignage du médecin expert a également établi,

cependant, que l'hépatite B pouvait être transmise de cette façon et que l'incidence de cette maladie était sensiblement plus élevée chez les détenus que dans l'ensemble de la population. La Commission était donc convaincue qu'il existait un "danger" pour ce qui est de l'hépatite B.

F-6 La Commission a en outre déterminé que, s'il est vrai que le travail d'un agent de correction est en soi plus dangereux qu'un autre genre de travail, ce ne sont pas tous les risques pour la santé de celui-ci qui font partie de son emploi. Le risque de contracter l'hépatite B ne pouvait être considéré comme une condition d'emploi normale d'un agent de correction. Par conséquent, la Commission a ordonné à l'employeur de vacciner contre l'hépatite B tous les employés qui désiraient bénéficier de cette protection.

G

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 L'alinéa 91(1)*b*) de la Loi autorise la Commission à arbitrer les griefs portant sur des mesures disciplinaires entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. La mesure imposée par l'employeur doit être de nature disciplinaire et doit entrer dans l'une des trois catégories susmentionnées. Il est en général assez facile de déterminer si une mesure constitue une suspension ou un congédiement. Déterminer si une peine pécuniaire a été imposée n'est pas aussi simple, cependant, puisqu'il faut établir qu'il y a eu débours et coercition.

G-2 Dans *St-Onge* (dossier de la Commission 166-2-16481), l'employé s'estimant lésé s'était vu contraint d'accepter une mutation dans une autre ville lorsque l'employeur l'a jugé insatisfaisant en tant qu'administrateur d'un bureau de district. La mutation a initialement été traitée comme temporaire par l'employeur, ce qui permettait à l'employé de demander le remboursement de ses frais de réinstallation. Par la suite, elle est devenue permanente, de sorte que l'employé s'estimant lésé n'avait plus droit à cet avantage. Comme celui-ci a refusé de réinstaller sa famille, il a dû engager des frais de déplacement et de logement supplémentaires. Il a allégué que ces frais lui avaient été imposés par suite de sa mutation et qu'ils constituaient donc une peine pécuniaire.

G-3 Il n'y avait aucun doute dans l'esprit de l'arbitre que la mutation de l'employé constituait une mesure disciplinaire, bien que cette réalité ne fût pas clairement exprimée dans la correspondance pertinente. Cette constatation était insuffisante, cependant, pour que l'arbitre soit habilité à entendre et à trancher le grief, puisque l'existence d'une "peine pécuniaire" n'avait pas été déterminée. Pour ce faire, l'arbitre a appliqué le critère établi par la Commission dans ses décisions antérieures, à savoir qu'une "peine pécuniaire" doit

entraîner au moins l'obligation de verser une somme d'argent à titre de sanction pour un manquement à la discipline; autrement dit, la sanction doit prendre la forme d'une amende. En l'occurrence, l'employeur n'avait pas imposé d'amende; l'employé s'estimant lésé a de son propre chef décidé de garder sa résidence, de laisser sa famille là où il travaillait auparavant et d'y retourner les fins de semaine, même plusieurs mois après sa mutation. Comme aucune peine pécuniaire n'avait été établie, l'arbitre n'a pu entendre le grief, faute de compétence.

G-4 La question de la compétence de l'arbitre a également été soulevée dans *Anonsen* (dossier de la Commission 166-2-17193). L'employé s'estimant lésé avait travaillé plusieurs années comme pilote commercial, période pendant laquelle il avait fait office de pilote inspecteur des compagnies. À ce titre, il faisait subir aux pilotes des épreuves de compétence régulières pour le compte de Transports Canada, conformément au règlement découlant de la Loi sur l'aéronautique. L'employé s'estimant lésé avait ainsi fait subir trois épreuves de compétence alors qu'il n'était plus autorisé à le faire. Il avait en outre fait passer une épreuve qui ne répondait pas aux normes réglementaires. La direction de Transports Canada a eu connaissance de ces manquements et a réprimandé l'employé s'estimant lésé, sans toutefois lui retirer ses fonctions de pilote inspecteur des compagnies. Subséquemment, ces mêmes dirigeants l'ont engagé à titre d'inspecteur des transporteurs aériens à Transports Canada, nomination qui devait être assujettie à un stage de 12 mois. Lorsque des cadres de niveau supérieur ont appris que l'employé s'estimant lésé avait commis des actes illégaux avant son entrée en fonction, ils ont décidé de le renvoyer en cours de stage pour le motif qu'il n'était pas apte à occuper le poste d'inspecteur des transporteurs aériens.

G-5 L'employé s'estimant lésé a allégué qu'il ne s'agissait pas en l'occurrence d'un renvoi en cours de stage, mais d'un congédiement pour motif disciplinaire. En conséquence, il a soutenu que l'arbitre avait la compétence nécessaire pour déterminer si le congédiement était justifié. L'arbitre a jugé que le fait de mettre fin à un emploi pour des fautes de conduite commises avant l'entrée en fonction pouvait effectivement être considéré comme une mesure disciplinaire. Il a également déclaré qu'un motif véritable de renvoi en cours de stage doit être quelque chose qui se produit au cours du stage et non pas avant celui-ci, pourvu que le stagiaire n'ait pas tenté de cacher à l'employeur ce renseignement préjudiciable au moment de son embauche. Ici, l'employeur était tout à fait au courant des actes

illégaux commis antérieurement par l'employé. Pour ces motifs, l'arbitre a fait droit au grief. Cependant, en raison des mauvais sentiments qui s'étaient développés entre la haute direction et l'employé s'estimant lésé, l'arbitre a ordonné que l'employeur verse à l'employé une somme équivalant à six mois de salaire à titre de dommages-intérêts pour perte d'emploi, au lieu d'ordonner sa réintégration.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-6 Une intéressante question de preuve a été soulevée dans l'affaire *Lau* (dossier de la Commission 166-2-15388). L'employée s'estimant lésée, une vérificatrice de l'impôt à Revenu Canada, Impôt, avait été congédiée pour avoir produit de fausses déclarations d'impôt. Avant l'audience, elle a soulevé une objection préliminaire, alléguant que l'employeur tenterait de présenter des preuves ayant trait à ses déclarations d'impôt, ce qui allait à l'encontre des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu. À la demande conjointe des parties, l'arbitre a par la suite ajourné l'audience afin de leur permettre de résoudre cette question*. Subséquemment, l'employée s'estimant lésée a intenté une action devant la Division de première instance de la Cour fédérale en vue d'obtenir un jugement déclaratoire sur l'effet des dispositions pertinentes de la Loi de l'impôt sur le revenu. Elle a en outre demandé un bref de prohibition contre la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La juge Reed a rejeté la requête de la défenderesse, qui voulait faire annuler la déclaration du demandeur, ainsi que la requête que l'employée s'estimant lésée avait présentée en vue d'obtenir un bref de prohibition: *Monica Lau* c. *Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le ministre du Revenu national*; *Monica Lau* c. *la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le Conseil du Trésor* [1987] 3 C.F. 61. La juge Reed a exprimé l'avis que les documents présentés à l'appui d'une déclaration d'impôt ne pouvaient être utilisés à d'autres fins. La Cour d'appel fédérale a confirmé le jugement de la juge Reed concernant les requêtes et s'est reportée avec approbation à ses observations: *Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le ministre du Revenu national* c. *Monica Lau* (1987) 8 N.R. 261.

---

* Voir le Dix-neuvième rapport annuel, paragraphe G-12.

G-7 Lorsque l'audience a repris devant l'arbitre, l'employeur, pour prouver ses allégations, a voulu produire des preuves de la condamnation de l'employée s'estimant lésée à la suite de certaines infractions à la Loi de l'impôt sur le revenu. Cette dernière s'y est opposée en faisant valoir que l'employeur pouvait uniquement prouver les allégations qui étaient contenues dans la lettre de congédiement. Elle a soutenu que l'employeur ne devrait pas pouvoir modifier ainsi les motifs de congédiement. L'arbitre a jugé qu'un employeur n'était pas toujours obligé de s'en tenir strictement aux motifs qu'il avait invoqués pour imposer une mesure disciplinaire à un employé si, comme dans le cas présent, il existait des faits dont il n'était pas au courant au moment où la mesure disciplinaire avait été imposée. L'employeur ignorait, lorsqu'il a congédié l'employée s'estimant lésée, que celle-ci plaiderait coupable à des accusations d'infraction à la Loi de l'impôt sur le revenu, infractions fondées sur la conduite qui avait entraîné son congédiement. Par conséquent, l'arbitre a conclu que la preuve ayant trait aux accusations criminelles et au jugement rendu à cet égard était pertinente et admissible et il a rejeté le grief de Mme Lau.

G-8 Dans l'arbitrage des griefs concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe d'abord à l'employeur; comme dans les autres juridictions, c'est par la présentation d'une preuve directe qu'il faut satisfaire à cette obligation. Des témoignages indirects ou sous forme de ouï-dire sont admissibles, mais, dans le cas d'actes physiques ou personnels, il faut en démontrer l'existence au moyen d'une preuve directe, ou du moins qui paraît fondée à première vue; cela a en fait pour conséquence de faire retomber le fardeau de la preuve sur la partie adverse, qui doit alors se défendre de l'accusation portée contre elle ou réfuter celle-ci.

G-9 Dans *Gaudreau* (dossier de la Commission 166-2-17074), une suspension de 40 jours avait été imposée à un employé occupant un poste de direction pour avoir harcelé sexuellement une subalterne sur une période de deux ans. Tout en admettant qu'il avait eu une liaison avec la subalterne en question, l'employé s'estimant lésé a nié catégoriquement l'avoir jamais harcelée. Il a maintenu qu'elle avait toujours été consentante et qu'elle n'avait jamais donné à croire qu'elle ne l'était pas. Selon l'employé s'estimant lésé, dans le cas de relations sexuelles entre adultes consentants, il ne saurait y avoir harcèlement sexuel à moins qu'une des parties n'ait recours à la force ou à des promesses en vue d'obtenir des faveurs sexuelles de l'autre partie.

G-10 En déterminant le fardeau de la preuve qui s'appliquait en l'occurrence, l'arbitre a souscrit au principe qu'"étant donné la complexité du comportement humain, il est difficile de dire exactement quels gestes constituent du harcèlement sexuel de la part d'une personne en particulier". Elle a adopté comme définition du harcèlement sexuel la situation qui a cours lorsqu'une personne est défavorisée au travail en raison d'un traitement sexiste. L'arbitre a précisé que la question de savoir si des avances sont déplacées et malvenues doit être tranchée selon des critères objectifs, c'est-à-dire en fonction des limites raisonnables et habituelles qu'impose la vie en société, compte tenu des circonstances de l'affaire. Elle a poursuivi en affirmant qu'il incomberait à l'employeur de prouver que la victime avait accepté la liaison de force ou y avait consenti par peur de perdre son emploi, ou parce qu'on lui aurait promis un emploi permanent.

G-11 L'employée subalterne ne s'est pas présentée à l'audience et la seule preuve présentée à l'arbitre a donc été sa plainte écrite initiale et les déclarations qu'elle avait faites au cours de l'enquête précédente. Il s'agissait donc entièrement de ouï-dire, selon l'arbitre. Bien qu'elle fût d'avis que le climat de travail des deux protagonistes était intolérable et que l'employée subalterne pouvait être considérée comme la victime parfaite, l'arbitre s'est trouvée dans l'impossibilité de conclure qu'il y avait eu harcèlement sexuel. Elle a reconnu que la subalterne avait de graves problèmes personnels, qu'elle subissait beaucoup de stress et qu'elle était une employée nommée pour une période déterminée dont le contrat était renouvelable à tous les 30 jours. Par surcroît, elle était en stage probatoire, et le directeur n'aurait pas à justifier sa décision s'il devait ne pas renouveler son contrat. Cependant, l'arbitre ne pouvait déclarer qu'il y avait eu harcèlement sexuel que si l'employeur avait produit une preuve concrète, sous forme d'un témoignage direct de la subalterne plaignante. Puisqu'une telle preuve n'avait pas été présentée, l'arbitre n'a pu conclure qu'il y avait eu harcèlement sexuel et a donc fait droit au grief.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-12 La discipline en milieu de travail emploie souvent des expressions telles que "accusation", "infraction" ou "récidive", lesquelles suggèrent un lien avec d'autres domaines du droit. S'il existe des similitudes, il reste qu'il n'est peut-être pas souhaitable de les souligner. Dans l'affaire *Claude* (dossiers de la Commission

166-2-16110 et 17182 à 17184), une série de fautes de conduite commises par une employée, dont un comportement trop intime avec les détenus du pénitencier où elle travaillait, avait entraîné l'imposition de diverses sanctions, y compris des suspensions "concurrentes" précédant le congédiement. La culpabilité de l'employée ne faisait aucun doute dans le cas de deux fautes de conduite pratiquement similaires et commises presque en même temps, mais l'arbitre a estimé nécessaire de se prononcer sur l'opportunité d'imposer des suspensions dites "concurrentes". Il a fait remarquer que la conduite en question relevait du droit civil et qu'il n'était pas conseillé, lorsqu'on imposait des mesures disciplinaires, d'appliquer des principes — tel celui des peines "concurrentes" — qui découlent du Code criminel. En droit pénal, on impose des peines concurrentes et non des peines consécutives s'il s'agit d'un acte criminel de nature continue ou encore d'une "entreprise" criminelle unique. Cependant, l'arbitre estimait que le fait d'imposer des mesures disciplinaires "concurrentes" avait pour effet d'assimiler la conduite de l'employé à celle d'un criminel. L'employeur doit décider si une mesure disciplinaire est justifiée; si tel est le cas, il n'a qu'à imposer une sanction proportionnée à l'inconduite. L'employé n'a alors aucun doute qu'il paie ce que sa faute de conduite lui vaut. En l'occurrence, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune continuité entre les deux infractions et que l'employeur n'était pas fondé de recourir à des peines concurrentes. Une des suspensions a donc été annulée.

G-13 Dans l'affaire *Quigley* (dossier de la Commission 166-2-16866), l'employé s'estimant lésé a été congédié pour avoir divulgué sans autorisation des renseignements du Ministère à une tierce partie. La preuve a établi que l'employé s'estimant lésé, un agent d'immigration, avait eu des réserves au sujet de l'application d'un nouveau programme d'examen administratif pour les revendicateurs du statut de réfugié. Il craignait qu'on se trouve ainsi à inviter des criminels à revendiquer le statut de réfugié, ce qui, à son avis, mettrait en danger le grand public. Il a soulevé ses craintes dans une note qu'il a adressée à son superviseur, mais avant même que celui-ci ne lui réponde, il a fait également part de ses préoccupations à un député siégeant au Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration (Chambre des communes). Le député a rendu ces craintes publiques et la couverture qu'en a fait la presse a été une source d'embarras tant pour le Ministre que pour le Ministère.

G-14 L'arbitre a constaté que les craintes de l'employé s'estimant lésé au sujet du nouveau programme d'examen administratif applicable aux revendicateurs du statut de réfugié n'étaient pas entièrement sans fondement et étaient partagées par d'autres employés. Toutefois, l'employé en cause aurait dû savoir qu'on aurait refusé le statut de réfugié à des criminels une fois la nouvelle loi en vigueur. Il avait fait preuve d'un manque de jugement grave en n'attendant pas une réponse de son superviseur avant de parler à un député. Néanmoins, l'arbitre était convaincu qu'en agissant comme il l'avait fait, l'employé s'estimant lésé n'avait pas porté atteinte à son efficacité en tant que fonctionnaire; il a donc réduit son congédiement à une suspension d'environ neuf mois sans traitement ni avantages.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-15 Aujourd'hui, outre les diverses dispositions ayant trait à des types particuliers de congés: payés ou non payés, discrétionnaires ou autres, la plupart des conventions collectives renferment une clause générale ou "fourre-tout" qui s'applique aux situations non définies obligeant les employés à s'absenter du travail. Ces dispositions laissent normalement l'attribution des congés payés à la discrétion de l'employeur lorsqu'il est établi que les circonstances donnant lieu à la demande ne sont pas attribuables à l'employé. Par contre, l'employé qui a épuisé toutes les possibilités ne peut invoquer les dispositions prévoyant l'attribution de "congés pour autres motifs" en vue d'obtenir un congé payé. Lorsque le motif réel du congé demandé entre clairement dans une des catégories définies par la convention collective, la décision dépendra des conditions énoncées dans la clause applicable.

G-16 L'affaire *Nandy* (dossier de la Commission 166-2-15442) illustre bien ce point. Une employée avait vu sa demande de congé de décès refusée parce que la nièce de son mari, qui était à bord de l'appareil d'Air India qui s'était écrasé au large des côtes d'Irlande en juin 1985, ne faisait pas partie de la "proche famille" au sens de la convention collective. L'employée s'estimant lésée avait alors invoqué la clause "congé pour autres motifs" afin d'obtenir son congé payé. L'arbitre a jugé que la raison essentielle de l'absence de l'employée était le deuil causé par la mort d'un membre de sa famille plutôt que l'écrasement de l'appareil. L'arbitre a donc appliqué l'objet du congé de décès tel qu'il est défini par la jurisprudence, à savoir donner un congé à l'employé, sans perte de salaire, pour que lui

et les siens puissent se réconforter mutuellement à l'occasion d'une tragédie personnelle, et pour lui permettre de participer aux préparatifs en vue des funérailles, et de s'occuper, immédiatement après le décès, de ceux qui sont dans le deuil. Après avoir signalé que c'était précisément la raison pour laquelle l'employée s'était absentée, l'arbitre a conclu que la clause du congé de décès ne s'appliquait pas en l'occurrence, puisque la nièce ne faisait pas partie de la "proche famille" au sens de la clause applicable. Le libellé de la clause était tel que celle-ci excluait du droit au congé payé les employés assistant aux funérailles de personnes ayant un lien de parenté plus éloigné que celui précisé dans la clause. Le libellé précis de la clause visant les congés de décès devait ainsi avoir préséance sur la formulation plus générale de la clause "fourre-tout", qui n'était pas censée s'appliquer à des situations prévues par d'autres clauses de la convention collective.

G-17 La convention collective dans *Lefebvre* (dossiers de la Commission 166-2-16101 et 16490) prévoyait trois façons d'obtenir un congé annuel. C'est l'avis à signifier à l'employeur qui distinguait principalement une forme de congé d'une autre. Le délai à respecter était fixe dans le cas des vacances d'au moins deux semaines consécutives; il était de deux jours pour les autres jours de congé, et il pouvait être encore plus court s'il s'agissait d'un congé demandé "pour des motifs valables". L'autorisation de tous ces congés était subordonnée aux nécessités du service. En l'occurrence, l'employeur avait refusé la demande de congé de l'employé s'estimant lésé, bien que celui-ci eût respecté le délai de préavis fixé par la convention. Par contre, l'employeur avait acquiescé à la demande d'un autre employé qui s'était prévalu des dispositions de la même convention lui permettant de donner un préavis plus court pour "motifs valables". Pour refuser la demande de l'employé s'estimant lésé, l'employeur avait invoqué les nécessités du service, affirmant que l'absence de l'employé rendrait impossible le maintien du rapport détenu-agent requis en tout temps.

G-18 La preuve a révélé que, dans ses prévisions des exigences du service, l'employeur n'avait pas tenu compte des dispositions de la convention prévoyant qu'un congé pouvait être demandé selon l'une ou l'autre des trois méthodes. L'arbitre a déclaré qu'on doit tenir pour acquis que les parties souhaitaient ce qui est contenu dans une clause et que toute clause a une raison d'être et une application; aussi a-t-il réaffirmé le principe régissant l'interprétation des lois et contrats: les conditions qui sont claires doivent être appliquées littéralement.

Ainsi, il a accepté comme définition de "nécessités du services" celle qui se dégage de la jurisprudence et qui se réfère à la nature du travail à accomplir et non au travail d'écritures et d'analyses des dépenses effectué à l'administration centrale. Par conséquent, l'employeur ne peut se fonder sur un manque d'effectifs pour éviter de satisfaire à une exigence par ailleurs légitime de la convention collective, par exemple celle d'accorder des congés. Comme, en l'occurrence, la convention collective prévoyait qu'un congé pouvait être accordé selon trois formules différentes, l'employeur devait organiser ses opérations de manière à rendre possible l'application littérale des dispositions claires de la convention.

G-19 Dans *Douglas* (dossier de la Commission 166-2-16351), l'employé s'estimant lésé, le père de jumeaux nouveau-nés, avait demandé un congé de maternité payé. L'employeur avait refusé sa demande en affirmant qu'aux termes des dispositions applicables de la convention collective, seule "une employée qui devient enceinte", c'est-à-dire une femme, pouvait se prévaloir de cet avantage. L'employé s'estimant lésé, qui a finalement obtenu un congé de paternité non payé, a allégué que les dispositions de la convention collective contrevenaient au paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, en ce sens qu'elles étaient discriminatoires à l'égard des employés de sexe masculin. Par conséquent, a-t-il soutenu, en vertu du paragraphe 52(1) de la Loi constitutionnelle de 1982, ces dispositions étaient sans force ni effet dans la mesure où elles étaient discriminatoires. L'arbitre a étudié la jurisprudence existant sur cette question dans le secteur privé. Il a constaté que les arbitres avaient jugé qu'une convention collective entre un organisme de la Couronne et un syndicat n'est pas une règle de droit au sens du paragraphe 52(1) de la Loi constitutionnelle de 1982 et que, d'après le paragraphe 32(1), la Charte vise à limiter le droit du gouvernement d'imposer des conditions aux citoyens du Canada et non pas à restreindre les conditions des contrats passés entre ceux-ci.

G-20 L'arbitre a retenu cette interprétation et a conclu que, si la Charte ne s'applique pas à une convention collective entre un organisme de la Couronne et un syndicat, alors elle ne s'applique pas non plus à une convention entre le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur, et un syndicat représentant un groupe d'employés. Si, selon lui, le législateur avait voulu que la Charte s'applique aux contrats conclus par le gouvernement du Canada en sa qualité d'employeur et non pas de législateur, il l'aurait précisé clairement.

Ainsi, la Charte limite son champ d'application aux activités du gouvernement en tant que tel, c'est-à-dire en tant qu'agent de promulgation ou d'application de la loi, plutôt qu'en tant que sujet de droit. Pour ces motifs, le grief a été rejeté.

G-21 Dans *Supple* (dossier de la Commission 166-2-16237), l'employé s'estimant lésé faisait partie d'une unité de négociation dont la convention collective précisait que les employés devaient travailler quarante heures par semaine. Il a subséquemment été nommé par intérim à un poste de niveau supérieur dans une autre unité de négociation, dont la convention collective précisait que les employés devaient travailler trente-sept heures et demie par semaine. Dans la première convention, il était dit qu'un employé qui devait exercer les fonctions d'un niveau supérieur de façon intérimaire toucherait une rémunération d'intérim "comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur".

G-22 L'employé s'estimant lésé a allégué que l'employeur avait omis d'observer cette disposition de la convention collective. Même si l'employeur lui avait versé le taux de rémunération plus élevé, il avait continué d'exiger qu'il travaille quarante heures par semaine pour le gagner. Il a été fait droit au grief parce que l'arbitre a conclu que si la convention collective prévoyait qu'un employé devait être rémunéré comme s'il avait été nommé au niveau supérieur, il allait de soi que l'employé devait travailler le même nombre d'heures que les autres employés de ce niveau. L'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé avait le droit d'être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées en sus de ce nombre.

AFFAIRES RENVOYÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

G-23 L'article 98 de la Loi autorise l'employeur ou un agent négociateur à faire respecter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective en demandant à la Commission de rendre une décision à cette fin. Dans *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-428), une disposition de la convention collective obligeait l'employeur à mettre à la disposition du syndicat un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage pour y apposer les avis syndicaux officiels. Cependant, l'affichage de ces avis nécessitait l'approbation préalable de l'employeur. Une deuxième disposition exigeait que l'employeur réserve des endroits précis pour que le

syndicat puisse y laisser de la documentation. Le président de la section locale avait placé des exemplaires du journal de la section à l'endroit habituellement réservé au journal du syndicat. Le directeur du bureau a retiré le journal en alléguant qu'il contenait des faussetés et en mettant en doute son honnêteté. Il a retourné le journal au président de la section locale lorsqu'on le lui a demandé.

G-24 L'agent négociateur a soutenu qu'en agissant comme il l'avait fait, le directeur avait contrevenu à la seconde disposition de la convention collective mentionnée plus haut; il prétendait en outre qu'il fallait lire cette disposition sans tenir compte de la première. La Commission, cependant, a jugé que la seconde disposition devait être interprétée à la lumière de la première. Par conséquent, avant de pouvoir placer de la documentation syndicale à l'endroit réservé à cette fin au lieu de travail, l'agent négociateur devait la faire approuver par l'employeur. Le journal en question contenait un article objectivement offensant. La décision du directeur d'interdire qu'il soit affiché dans le lieu de travail n'était donc pas arbitraire et avait été prise de bonne foi. Pour ces motifs, la Commission a rejeté la demande.

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

H-1 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection.

— *Proposition obligeant l'employeur à mettre en oeuvre un régime d'assurance dentaire (Alliance de la Fonction publique du Canada et Service canadien du renseignement de sécurité — Groupes de la catégorie Soutien administratif,* dossier de la Commission 185-20-311)

— *Proposition pour que soit annulée une lettre d'entente restreignant le droit de l'employeur d'assigner aux membres d'un groupe les fonctions d'employés d'autres groupes (Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor — Groupe Contrôle de la circulation aérienne,* dossier de la Commission 185-2-312)

— *Proposition concernant les affectations entre des postes intérimaires et les postes d'attache (ibid.)*

— *Proposition concernant la signification d'un avis de changement technologique et le recyclage (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale — Catégorie Technique,* dossier de la Commission 185-13-313)

— *Proposition sur la fourniture d'articles de sécurité (ibid.)*

— *Proposition pour que l'employeur réduise les effectifs par l'attrition afin d'accroître la sécurité d'emploi (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe Gestion des finances, catégorie Administration et service extérieur,* dossier de la Commission 185-2-316)

— *Proposition visant à empêcher l'employeur de modifier le système de classification sans le consentement préalable de l'agent négociateur (ibid.)*

— *Proposition pour que l'employeur offre du stationnement gratuit (Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe Météorologie, catégorie Scientifique et professionnelle,* dossier de la Commission 185-2-317)

H-2 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre partie s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et s'est déclarée compétente pour statuer:

— *Proposition concernant l'administration des horaires de postes, y compris les échanges de postes entre employés (Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor — Groupe Contrôle de la circulation aérienne,* dossier de la Commission 185-2-312)

— *Proposition visant à faire indemniser l'employé à qui on refuse à tort un congé compensatoire (ibid.)*

— *Proposition concernant l'acquisition des crédits de congé annuel et l'indemnisation des employés à qui on refuse à tort un congé annuel (ibid.)*

— *Proposition relative à la répartition des affectations d'intérim (Alliance de la Fonction publique et Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale — Catégorie Technique,* dossier de la Commission 185-13-313)

I

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 dispose en outre qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 86(2) dispose que le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation, sous réserve des modifications que les circonstances exigent. De plus, le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le Président doit déterminer si cette question fait partie de

---

* Le paragraphe 56(2) dit ceci:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(Annexe III: Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et Loi sur la pension de la Fonction publique.)

celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

I-2 La sécurité d'emploi est une question qui préoccupe beaucoup les employés de la Fonction publique fédérale. En raison des interdictions contenues dans la Loi, cependant, les agents négociateurs ont eu peu de succès dans leurs tentatives de renvoyer des propositions sur ce sujet à un bureau de conciliation. L'agent négociateur dans l'affaire *Groupe Enseignement, Mandat* (bureau de conciliation, dossier 190-2-154) a adopté une approche innovatrice en vue de contourner ce problème. Une proposition portant qu'il n'y aurait aucune mise en disponibilité d'employés pendant la durée de la convention collective aurait clairement contrevenu aux interdictions de l'alinéa 56(2)*b)* et du paragraphe 86(3) de la Loi. L'agent négociateur a plutôt présenté une proposition selon laquelle aux fins de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'employeur convenait que les services de tous les employés de l'unité de négociation seraient requis.

I-3 Selon l'agent négociateur, l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique investit le sous-chef du droit inhérent de mettre en disponibilité un employé dont les services ne sont plus requis en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Par conséquent, avant que le sous-chef ne puisse mettre un employé en disponibilité en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il doit remplir cette condition préalable. L'alinéa 7(1)*a)* de la Loi sur l'administration financière, d'autre part, accorde au Conseil du Trésor le pouvoir de déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique. Par conséquent, c'est le Conseil du Trésor, l'employeur, qui établit la condition préalable à remplir. La proposition, donc, aurait pour effet d'empêcher l'employeur d'établir des besoins en effectifs pour la fonction publique qui entraîneraient un manque de travail ou la suppression d'une fonction pour les employés de l'unité de négociation. L'agent négociateur a fait valoir que la proposition ne nécessiterait aucune modification de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et, par conséquent, que son renvoi au bureau de conciliation n'était pas interdit par le paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

I-4 Le Président n'a pas renvoyé la proposition controversée au bureau de conciliation. Il a conclu que, même si les arguments de

l'agent négociateur avaient une certaine valeur, il restait que la proposition avait clairement trait aux normes, aux procédures et aux méthodes régissant la mise en disponibilité des employés et contrevenait donc au paragraphe 86(3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La juge Reed de la Division de première instance de la Cour fédérale a confirmé cette décision à la suite du renvoi qui avait été fait en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale. Elle a conclu que la proposition litigieuse portait atteinte au droit de mettre des employés en disponibilité accordé au sous-chef par l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et violait donc l'alinéa 56(2)*b*) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique: *Alliance de la Fonction publique du Canada et Ian Deans et autres* (dossier de la Cour T-1839-87). L'Alliance de la Fonction publique du Canada a interjeté un appel de cette décision, lequel est en instance (dossier de la Cour A-696-87).

PORTÉE DE L'ARTICLE 7 DE LA LOI

I-5 L'article 7 de la Loi précise que rien dans la Loi ne doit être interprété comme portant atteinte au droit ou à l'autorité dont l'employeur est investi afin de déterminer comment la Fonction publique doit être organisée, d'attribuer des fonctions aux postes et de les classer. Les présidents successifs de la Commission ont interprété cette disposition comme voulant dire qu'aucune recommandation contenue dans un rapport d'un bureau de conciliation ne peut traiter d'une question qui porte atteinte aux droits que réserve à l'employeur l'article en question. Cette question a de nouveau été soulevée dans *Groupe Enseignement, Mandat* (supra). L'agent négociateur avait présenté plusieurs propositions qu'il voulait faire renvoyer au bureau de conciliation. L'employeur s'est opposé à leur renvoi pour le seul motif qu'elles contrevenaient à l'article 7 de la Loi.

I-6 Dans sa décision, le Président a tenu compte de deux décisions récentes de la Cour d'appel fédérale. Dans la première, le juge Marceau a déclaré, au nom de la Cour, qu'il était possible de faire de ces propositions des sujets légitimes de négociation en ce sens que l'employeur pouvait volontairement accepter de renoncer aux droits que lui réservait l'article 7: *Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Canada (Conseil du Trésor)* (1986) 72 N.R. 241. La Cour a réitéré cet avis dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Canada (Conseil du Trésor)* (1987) 76 N.R. 229. Le Président a conclu que rien, en droit, n'empêchait que ces propositions soient renvoyées à un bureau de conciliation, puisque celui-ci n'avait que le

pouvoir de faire des recommandations qui ne liaient ni l'une ni l'autre des parties. Par conséquent, il a renvoyé toutes les propositions contestées au bureau de conciliation.

J

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 Un grief concernant une mesure disciplinaire qui avait entraîné le congédiement de l'employé avait été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a jugé que le congédiement n'était pas justifié, mais il a conclu que, compte tenu des circonstances, il n'était pas indiqué de réintégrer l'employé s'estimant lésé dans ses fonctions; il lui a donc accordé une indemnisation pécuniaire sous forme de cinq mois de salaire. L'employé s'estimant lésé a présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que la décision soit révisée et infirmée. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande et a conclu qu'en vertu des pouvoirs dont il était investi, l'arbitre pouvait choisir, à titre de redressement, d'attribuer une indemnisation pécuniaire à l'employé au lieu de le rétablir dans ses fonctions. La Cour a déclaré que, selon la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'arbitre n'avait pas à décider de la validité du congédiement de l'employé s'estimant lésé, mais uniquement à établir si, compte tenu des circonstances de l'affaire, le congédiement était justifié. En concluant que le congédiement n'était pas justifié, l'arbitre avait le pouvoir d'ordonner les mesures de redressement qu'il jugeait appropriées dans les circonstances. (*Gérald Champagne et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes*, dossier de la Cour A-198-87, non publié.)

J-2 Lorsqu'il a précisé le mandat du bureau de conciliation établi pour l'unité de négociation du groupe Enseignement (dossier de la Commission 190-2-154), le Président a refusé d'inclure une proposition sur la sécurité d'emploi. La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté une requête en vue d'obtenir un bref de *certiorari* visant à faire annuler le jugement et à obtenir un *mandamus* ordonnant l'inclusion de la proposition. En confirmant la décision de ne pas renvoyer la proposition controversée, la Cour a conclu que celle-ci portait atteinte au droit de mettre des employés en disponibilité qu'accorde au sous-chef l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qu'elle contrevenait donc à l'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction

publique: *Alliance de la Fonction publique du Canada et Ian Deans et autres* (dossier de la Cour T-1839-87). (Voir aussi les paragraphes I-2 et I-3 à la section "Principes importants établis dans les mandats des bureaux de conciliation".)

K

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS EFFECTUÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 85

K-1 Au cours de l'année, 19 décisions d'agents de sécurité ont été renvoyées à la Commission en vertu du paragraphe 86(5) de la Partie IV du Code canadien du travail, et deux affaires de ce genre ont été reportées de l'année précédente.

K-2 Dans l'une des affaires reportées, un employé a allégué que son superviseur le harcelait. La Commission a jugé que, d'après la preuve présentée à l'audience, elle n'était pas fondée à conclure que le litige entre l'employé et son superviseur était la cause des problèmes de santé de l'employé. À la suite de l'audience tenue dans l'autre affaire qui avait été reportée, la Commission a confirmé la décision d'un agent de sécurité selon laquelle la méthode adoptée par l'employeur pour gonfler les ballons-sondes ne constituait pas un danger pour la sécurité de l'employé concerné.

K-3 Après avoir tenu une audience dans les 19 affaires qui lui ont été soumises au cours de l'année, la Commission a confirmé les décisions des agents de sécurité selon lesquelles les employés suivants n'avaient pas le droit de refuser de travailler, puisqu'il n'existait pas de danger:

— les opérateurs de matériel utilisé pour l'entretien des routes qui avaient allégué que les conditions atmosphériques constituaient un danger pour eux;

— un agent de correction qui avait allégué que le fait de retirer certains gardes des avant-postes pendant la période d'exercices de l'après-midi des détenus constituait un danger pour lui;

— trois agents de correction qui avaient allégué que des agents de niveau inférieur qui exerçaient les fonctions d'agents responsables constituaient un danger pour eux;

— un mécanicien de matériel lourd qui avait allégué que les gaz nocifs qui s'échappaient dans un garage le rendaient malade et représentaient un danger pour lui;

— deux agents de correction qui avaient allégué que le fait d'être seul pour garder des détenus dans un hôpital constituait un danger;

— un employé qui avait allégué que les produits chimiques auxquels il était exposé lorsqu'il faisait fonctionner certaines machines créaient un danger pour lui.

K-4 Dans une affaire, un agent de correction désigné pour travailler dans un hôpital pénitentiaire a refusé d'ouvrir les cellules d'isolement de trois détenus parce qu'on soupçonnait les occupants d'être atteints du syndrome immunodéficitaire acquis (SIDA) ou d'hépatite B. À la suite d'une audience, la Commission a jugé qu'aux fins de la Partie IV du Code, il n'y avait aucun danger que le SIDA soit transmis à l'agent de correction. La Commission a en outre ordonné à l'employeur de faire en sorte que tous les agents de correction du pénitencier de Kingston soient conseillés sur le danger de contracter l'hépatite B et sur la protection que la vaccination peut leur procurer. Elle a ordonné à l'employeur de faire vacciner tous les employés qui en manifesteraient le désir.

K-5 Dans quatre autres affaires renvoyées à la Commission, trois inspecteurs de Douanes et Accise ont refusé de travailler, l'un d'entre eux à deux reprises, en alléguant l'existence de conditions de circulation dangereuses au pont Ambassador de Windsor (Ontario). L'employé qui avait refusé deux fois de travailler a retiré l'un de ses griefs; les trois autres ont été regroupés, puisqu'il s'agissait de questions concernant le même lieu de travail. Après une audience, la Commission a conclu qu'il existait effectivement une situation dangereuse dans le lieu de travail; elle n'a donc pas confirmé les décisions de l'agent de sécurité et elle a ordonné à l'employeur d'apporter des mesures correctives dans un délai de 90 jours.

K-6 Deux autres renvois à la Commission concernant des problèmes de circulation au pont Ambassador de Windsor ont été retirés au début de l'audience. Le renvoi d'une décision ayant trait à des niveaux de bruit dangereux dans le lieu de travail a été retiré avant l'audience.

K-7 Dans un autre renvoi, un agent de correction a allégué qu'il était dangereux de travailler dans la bibliothèque d'un pénitencier la fin de semaine en compagnie d'un bibliothécaire n'ayant pas la formation d'un agent de sécurité. L'affaire a été entendue et la décision était en instance à la fin de l'année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 90

K-8 Au cours de l'année, treize plaintes ont été présentées à la Commission en vertu de l'article 90 du Code canadien du travail, Partie IV, et 15 autres ont été reportées de l'année précédente. À la fin de l'année, treize de ces 15 affaires étaient en suspens, à la demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représentait les employés.

K-9 Une des autres plaintes reportées de l'année précédente avait été présentée par l'Alliance au nom d'un employé du Service correctionnel. Celui-ci alléguait que l'employeur lui avait imposé une peine pécuniaire parce qu'il avait refusé de remplir des fonctions qu'il jugeait dangereuses. La Commission a rejeté la plainte, n'y trouvant aucun fondement raisonnable. L'autre plainte reportée avait trait au comportement répréhensible dont se serait rendu coupable un capitaine de navire. L'avocat du plaignant a retiré la plainte à l'audience.

K-10 Une des 13 plaintes reçues au cours de l'année a été retirée et deux autres ont été rejetées à la suite d'audiences. Dans l'une de ces deux affaires, le membre de la Commission a statué que cette dernière n'avait pas le droit d'accorder de latitude à un plaignant qui n'avait pas agi dans les délais prescrits par la loi. Dans l'autre plainte rejetée, la Commission a jugé que le plaignant n'avait pas réussi à prouver que l'employeur lui avait imposé une mesure disciplinaire par suite de son refus de travailler en raison d'un présumé danger.

K-11 Cinq plaignants ont allégué que l'employeur les avait menaçés de sanction disciplinaire parce qu'ils avaient invoqué le droit de refuser de travailler que leur accorde le Code canadien du travail. Une des plaintes a été rejetée parce que le plaignant n'était ni présent ni représenté à l'audience. Selon la preuve produite à l'audience dans les quatre autres affaires, les plaignants avaient déménagé dans un lieu de travail où l'immeuble n'était pas prêt à être occupé. Les lieux étaient étriqués; il y régnait une forte odeur de peinture et de vernis; il faisait chaud; le système de ventilation était défectueux; et il y avait de

la poussière partout. Les plaignants étaient devenus malades et avaient refusé de retourner dans l'immeuble. On leur a ordonné d'y retourner, sous peine de subir des mesures disciplinaires. La Commission a jugé que les plaignants avaient un motif raisonnable de croire que l'état de leur lieu de travail constituait un danger pour eux. Comme les plaintes satisfaisaient aux exigences du Code, la Commission les a admises et a déclaré que les défendeurs avaient contrevenu aux dispositions du Code.

K-12 Dans une autre plainte, un employé avait été suspendu après avoir refusé de travailler conformément aux dispositions du Code. Même si peu de temps après l'employeur avait annulé la suspension et présenté des excuses à l'employé, la Commission a estimé néanmoins que l'employeur avait contrevenu au Code. Elle lui a ordonné de retirer du dossier de l'employé toute mention relative à l'imposition de mesures disciplinaires.

K-13 Dans deux plaintes, une employée a allégué que son employeur l'avait menacée de sanction disciplinaire parce qu'elle avait invoqué son droit de refuser de travailler en vertu de dispositions du Code. Les deux plaintes ont par la suite été retirées.

K-14 Un agent de Douanes et Accise avait allégué que les conditions de circulation au pont Ambassador de Windsor représentaient un danger pour lui. Il avait refusé de travailler conformément aux dispositions du Code, mais l'employeur lui avait quand même imposé une mesure disciplinaire. L'audience a eu lieu vers la fin de l'année, mais la Commission n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'exercice.

K-15 Une autre plainte a été déposée par trois employés qui ont allégué que leur employeur les avait harcelés et rétrogradés, et leur avait refusé des privilèges, parce qu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler en vertu du Code. Cette plainte était en instance à la fin de l'année.

L

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas des groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ses données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. La technologie étant maintenant à la portée de toutes les entreprises, même des plus petites, le Bureau a pu se rendre compte, au cours de l'année écoulée, que les participants aux enquêtes tendaient à y recourir de plus en plus en tant que principal mode de transmission des données. Le Bureau voit d'un bon oeil se dessiner cette tendance qui permet aux organismes participants d'être davantage en mesure de fournir des données et, par ricochet, de faire en sorte que le Bureau continue de produire des renseignements de qualité dans de courts délais.

L-3 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la Fonction publique. Les organismes participants reçoivent ces rapports et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération, tableaux qui renferment des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis.

L-4 En 1987-1988, un plan d'action a été établi en réponse aux recommandations que le Bureau des conseillers en gestion (GCG) avait formulées à la suite de l'examen du Bureau de recherches sur les traitements. Ce plan exigeait, dans un premier temps, que toutes les recommandations concernant les questions de régie interne soient appliquées, ce qui avait été fait à la fin de l'année, et, dans un deuxième temps, que les recommandations concernant les questions d'ordre opérationnel soient traitées de concert avec les parties à la négociation. Celles-ci ayant eu l'occasion de contribuer à ce plan d'action et de soulever toute autre question dont elles voulaient débattre, le sous-comité technique se réunira plus tard au cours de la prochaine année pour discuter des points qui n'ont pas encore été réglés.

L-5 Par suite des changements qui ont été apportés à ses programmes conformément aux recommandations du Groupe d'étude ministériel sur la citoyenneté, le travail et l'immigration, le Bureau a mis une nouvelle structure en place pendant l'année financière 1987-1988. Au cours de cette période, il a également procédé à l'examen des sous-systèmes internes, ce qui lui a permis de s'assurer que ses normes d'efficience et d'efficacité au chapitre de la production et de la prestation des services pourraient être maintenues et même améliorées.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-6 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement.

L-7 L'année dernière, le Bureau a reçu deux demandes de nouvelles données d'enquête destinées à étayer les consultations entre l'employeur, les associations d'employés et les agents négociateurs accrédités. Dans le premier cas, le Conseil national mixte lui a demandé des renseignements sur les politiques et les pratiques

appliquées par les organismes de l'extérieur de l'administration fédérale au chapitre du nettoyage des uniformes. Au total, 35 organismes comptant des employés en uniforme ont participé à l'enquête. La deuxième demande avait trait aux chaussures de sécurité. Le Bureau s'occupe actuellement d'obtenir des renseignements sur cette question dans le cadre de son programme habituel d'enquêtes sur les avantages sociaux. En outre, le Bureau a également publié, en août 1987, les constatations d'une étude pilote sur certaines classes du groupe Réparation des navires.

L-8 Tout au long de l'année, le Bureau a continué de tenir des réunions avec les parties afin d'établir le plan d'une enquête sur certaines classes du groupe Manoeuvres et Hommes de métier et du groupe Services divers. Les discussions ont porté sur les méthodes d'enquête ainsi que sur les critères d'échantillonnage à adopter en prévision de ce projet d'enquête sur l'Entretien, les Métiers et les Services. D'autres séances de consultation devront avoir lieu avec les parties avant que des décisions puissent être prises sur l'avenir de cette enquête. Le Bureau a également eu des entretiens avec les parties au sujet des critères généraux d'échantillonnage dont il se sert lorsqu'il établit le plan d'une enquête. Plusieurs réunions ont eu lieu jusqu'à présent et on s'attend que les discussions se poursuivront au cours de la prochaine année financière.

L-9 Le Secrétariat du Conseil du Trésor étant en train de réviser les normes de classification de l'administration fédérale, le Bureau de recherches sur les traitements a procédé à la révision des particularités de postes applicables à plusieurs classes visées par ses enquêtes. Dans la plupart des cas, seules de légères modifications ont été apportées, mais comme la norme de classification du groupe Gestion des finances a été sensiblement modifiée, les particularités de postes pour ce groupe ont dû faire l'objet d'une étude complète. On s'attend que les constatations de cette étude seront mises en application avant la publication des résultats de l'enquête qui aura lieu au printemps de 1989.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-10 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés

dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-11 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, sont publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août et qui porte sur diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié à l'automne. Le Bureau a aussi transmis aux parties une mise à jour des données sur les échelles salariales et des données connexes pour certaines classes que l'on retrouve dans les administrations provinciales, à savoir l'agriculture, les sciences biologiques, les sciences forestières et la médecine vétérinaire. Des renseignements semblables ont été fournis à l'égard des agents de correction.

L-12 Le Bureau a publié un rapport spécial à titre de supplément à l'enquête bisannuelle qu'il avait menée en 1986 sur les avantages sociaux. Ce rapport spécial renfermait des données sur la fréquence et les caractéristiques de certains avantages et certaines conditions de travail ayant particulièrement tendance à changer rapidement, à savoir: la rémunération des heures supplémentaires, les jours fériés payés, les congés annuels payés, les primes de poste, la durée du travail, les régimes d'assurance-soins dentaires, et les régimes d'indemnités de cessation d'emploi et d'allocations de retraite. À l'automne, le Bureau a aussi distribué son rapport "Avantages sociaux et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada, 1er octobre 1987".

L-13 Dans le cadre de son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, dont la date d'effet était le 1er janvier 1988, le Bureau a effectué quelque 175 visites dans des organismes du secteur d'activité économique, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Au cours de cette enquête, le Bureau a recueilli des renseignements détaillés sur la fréquence et les caractéristiques de 34 avantages et conditions de travail. La liste de ces avantages et conditions de travail, de même que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 13. Parallèlement à cette enquête, et à partir du même échantillon, le Bureau a effectué sa troisième étude sur la santé et la sécurité au

travail. À la fin de l'année, les données étaient en train d'être vérifiées et l'on s'attendait que les rapports seraient publiés au mois d'août 1988.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-14 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ainsi, cette année, il a procédé à des enquêtes sur les taux de rémunération des enseignants des niveaux primaire et secondaire, des agents de police provinciaux et municipaux, ainsi que des étudiants et des collégiens inscrits aux programmes d'enseignement coopératif. Les taux de rémunération des professeurs d'université, des agents de l'organisation et des méthodes, des avocats admis au barreau et de certains grades de policiers ont également fait l'objet d'une enquête. Le rapport découlant de cette dernière enquête sert à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

L-15 En janvier 1988, le Bureau a publié les taux de début que les organismes prévoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires. (Les taux effectivement accordés devaient faire l'objet d'une enquête en juin 1988.)

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LA RÉMUNÉRATION

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et sur les taux de traitement qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, mentionnons "Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada"; "La Composition de la Fonction publique du Canada", dans lequel figurent des renseignements sur les employés par groupe professionnel et par niveau; l'"Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale", où l'on trouve des données sur un grand nombre de clauses des conventions; les "Résumés d'entente", qui font état des modifications apportées aux taux de traitements prévus par les conventions collectives; le "Répertoire des questions

traitées dans les rapports des bureaux de conciliation"; et le "Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales".

L-17 Pour encourager les participants des secteurs public et privé à collaborer à ses programmes, le Bureau, tout comme par le passé, a participé à leurs enquêtes au nom du gouvernement du Canada et a répondu à leurs demandes de renseignements sur les taux de traitement et les conditions de travail des fonctionnaires fédéraux. Des fonctions ont été appariées à celles qui sont exercées dans la fonction publique et le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-18 Les agents du BRT jouent un rôle actif au sein d'organismes comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Le Bureau est membre fondateur du Centre de recherche sur la rémunération du Conference Board of Canada et son directeur exécutif fait partie du conseil consultatif de ce centre. Ses cadres supérieurs participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération de l'administration fédérale et assistent aux conférences et aux réunions de la Canadian Compensation Association. Les agents du Bureau font régulièrement des exposés sur ses programmes et ses méthodes d'enquête à l'intention des organismes intéressés et organisent de temps à autre des colloques dans diverses villes du Canada afin de tenir les participants aux enquêtes au fait des connaissances techniques et d'améliorer la qualité de leur contribution dans le domaine.

L-19 Pour améliorer l'efficacité de la participation à ses activités et supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau collabore aux enquêtes menées par divers groupes ou associations de l'extérieur. Cette année, par exemple, il a fourni certaines données d'enquête aux administrations provinciales et municipales, de sorte que celles-ci ont eu moins souvent à communiquer entre elles pour obtenir des renseignements sur la rémunération. En utilisant l'information obtenue par Statistique Canada et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités.

APPENDICE

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
2. Méthode de règlement des différends
3. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8. Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1984 au 31 mars 1988
9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1984 à 1988
10. Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1987 au 31 mars 1988
11. Conciliation, médiation et examens, 1987-1988
12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
13. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1987-1988 s'arrêtent au 31 mars 1988. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Examen des brevets Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants — non-surveillants Commis aux écritures et aux règlements Communications Dessin et illustrations	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur

Unité de négociation	Agent négociateur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif Catégorie de l'exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Achat et approvisionnement Catégorie de l'exploitation — surveillants — non-surveillants Catégorie technique Commis et mécanographie Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement mécanique des données	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)	
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif — opérateurs — non-opérateurs Catégorie scientifique et professionnelle — ingénieurs professionnels Catégorie technique	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie de l'exploitation — Manoeuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Gestion des systèmes d'ordinateurs — Services administratifs — Services d'information — Services financiers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville Catégorie du soutien administratif — BFC de Chilliwack Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie du soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston Catégorie technique — BFC de Kingston Catégorie de l'exploitation — BFC de Mont Apica Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal Catégorie du soutien administratif — BFC d'Ottawa Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie technique — QGDN Ottawa Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie de l'exploitation — BFC de Suffield Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chilliwack Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie du soutien administratif Catégorie scientifique et professionnelle	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Commis aux écritures et aux règlements Communications Mécanographie Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Groupe de l'actuariat	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Groupe du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

2

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	169 835	83	24A 59C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	19 610	34	8A 26C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 866	1	C
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 441	1	A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1 899	1	A
Association des employés du Conseil de recherches	1 666	9	A
Guilde de la marine marchande du Canada	1 416	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 268	1	C
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 186	1	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 079	4	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 077	1	A
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	904	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	826	1	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	578	7	A
Association du groupe de la navigation aérienne	545	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)	375	3	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	319	1	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	229	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	184	3	A
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)	117	1	?
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	96	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	76	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	50	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	40	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	20	1	A
TOTAL	**208 702**	**162**	**68A 93C 1?**

*A — Arbitrage
C — Conciliation
? — À déterminer

3

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	29	20 735	2 169	22 904	9,47
Administration et service extérieur	10	45 887	7 369	53 256	13,83
Technique	13	26 402	878	27 280	3,22
Soutien administratif	5	66 560	4 371	70 931	6,16
Exploitation	21	41 509	350	41 859	0,84
TOTAL	**78**	**201 093**	**15 137**	**216 230**	**7,00 %**

4

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	25	12 704	1 569	14 273	10,99
	Admin. et serv. ext.	2	5 507	194	5 701	3,40
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 590	527	6 117	8,62
	Admin. et serv. ext.	6	38 256	7 004	45 260	15,48
	Technique	8	18 490	387	18 877	2,05
	Soutien administratif	5	66 560	4 371	70 931	6,16
	Exploitation	17	38 394	246	38 640	0,64
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 077	73	1 150	6,35
ACCTA	Technique	1	1 899	169	2 068	8,17
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 866	116	2 982	3,89
GMMC	Technique	1	1 416	126	1 542	8,17
CUAG	Exploitation	1	904	12	916	1,31
ACECMGF	Exploitation	1	117	0	117	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 268	59	1 327	4,45
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	826	33	859	3,84
AESS	Scientifique et prof.	1	2 441	73	2 514	2,90
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 047	98	1 145	8,56
ACPER	Technique	1	1 186	25	1 211	2,06
AGNA	Technique	1	545	55	600	9,17
TOTAL		**78**	**201 093**	**15 137**	**216 230**	**7,00 %**

5

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	17	4	21	19,05
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	141	31	172	18,02
SGCT	Technique	1	319	11	330	3,33
SCFP (section locale 2656)	Soutien administratif	1	170	37	207	17,87
SCFP (section locale 2656)	Exploitation	1	59	1	60	1,67
TOTAL		5	706	84	790	10,63 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 167	26	1 193	2,18
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	50	1	51	1,96
AECR	Admin. et serv. ext.	3	136	16	152	10,53
AECR	Technique	1	830	4	834	0,48
AECR	Soutien administratif	3	484	69	553	12,48
AECR	Exploitation	2	216	0	216	0,00
TOTAL		13	2 883	116	2 999	3,87 %
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation (non-surveillants)	1	118	0	118	0,00 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	384	4	388	1,03
AFPC	Technique	1	98	0	98	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	27	0	27	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	131	20	151	13,25
AFPC	Exploitation	1	25	1	26	3,85
AFPC	Scientifique et prof. (ingénieurs prof.)	1	58	0	58	0,00
TOTAL		6	723	25	748	3,34 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	198	0	198	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	23	8	31	25,81
AFPC	Soutien administratif	1	113	35	148	23,65
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	334	43	377	11,41 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	42	4	46	8,70
AFPC	Soutien administratif	1	45	3	48	6,65
TOTAL		2	87	7	94	7,45 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif — BFC de Bagotville	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Bagotville	1	25	0	25	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC de Borden	1	208	1	209	0,48
STACA (section locale 397)	Exploitation — BFC de Calgary	1	40	0	40	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Chatham	1	25	1	26	3,85
AFPC	Soutien administratif — BFC de Chilliwack	1	9	0	9	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Chilliwack	1	75	1	76	1,31
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Comox	1	41	0	41	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Cornwallis	1	81	0	81	0,00
UTUAC (section locale 401)	Exploitation — BFC d'Edmonton	1	50	0	50	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC d'Esquimalt	1	68	6	74	8,11
AFPC	Soutien administratif — BFC de Gagetown	1	13	1	14	7,14
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Gagetown	1	145	3	148	2,03
AFPC	Soutien administratif — BFC de Goose Bay	1	5	0	5	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Exploitation — BFC de Goose Bay	1	61	0	61	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Greenwood	1	113	1	114	0,88
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Halifax	1	130	9	139	6,47
AFPC	Soutien administratif — BFC de Kingston	1	10	1	11	9,09
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	81	0	81	0,00
AFPC	Technique — BFC de Kingston	1	3	0	3	0,00
AFPC	Exploitation BFC de Mont Apica	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Montréal	1	27	0	27	0,00
UTUAC (section locale 1400)	Exploitation — BFC de Moose Jaw	1	20	3	23	13,04
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC de North Bay	1	22	0	22	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC d'Ottawa	1	27	0	27	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC d'Ottawa	1	145	2	147	1,36
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	27	2	29	6,89
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation — CMDN Ottawa	1	9	2	11	18,18
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	130	0	130	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Saint-Jean	1	50	0	50	0,00
STACM (section locale 832)	Exploitation — BFC de Shearwater	1	44	2	46	4,34
AFPC	Exploitation — BFC de Shilo	1	76	0	76	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Suffield	1	31	0	31	0,00
	Exploitation — BFC de Summerside	1	40	0	40	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif — BFC de Trenton	1	11	0	11	0,00
UTUAC (section locale 1979)	Exploitation — BFC de Trenton	1	96	0	96	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Toronto	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Toronto	1	30	0	30	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Valcartier	1	13	4	17	23,53
	Exploitation — BFC de Valcartier	1	108	5	113	4,42
TOTAL		43	2 136	45	2 181	2,06 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	14	8	22	36,36
SCEPT	Soutien administratif	1	12	4	16	25,00
SCEPT	Scientifique et prof.	1	6	0	6	0,00
TOTAL		3	32	12	44	27,27 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	21	4	25	16,00 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
IPFPC	Actuariat	1	24	5	29	17,24
AFPC	Soutien administratif	1	61	21	82	25,61
TOTAL		2	85	26	111	23,42 %
TOTAL		**80**	**7 125**	**362**	**7 487**	**4,84 %**

6

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Achat et approvisionnement	2 032	AFPC
Actuariat	2	IPFPC
Administration des programmes	23 341	AFPC
Agriculture	271	IPFPC
Architecture et urbanisme	312	IPFPC
Art dentaire	31	IPFPC
Bibliothéconomie	471	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	205	AFPC
— non-surveillants	1 648	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	50 707	AFPC
Communications	633	AFPC
Dessin et illustrations	1 644	AFPC
Électronique	2 866	FIOE (section locale 2228)
Enseignement	2 001	AFPC
Équipages de navire		
— surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 335	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	28	IPFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	124	AFPC
— non-surveillants	199	AFPC
Génie et arpentage	2 643	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3 647	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 735	AFPC
Inspection technique	1 458	AFPC
Manoeuvres et hommes de métier		
— surveillants	1 861	AFPC
— non-surveillants	13 601	AFPC
Mathématiques	189	IPFPC
Mécanographie	364	AFPC
Médecine vétérinaire	614	IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Pharmacie	57	IPFPC
Photographie	143	AFPC
Pompiers		
— surveillants	129	AFPC
— non-surveillants	1 185	AFPC
Programmes de bien-être social	1 510	AFPC
Psychologie	133	IPFPC
Recherche historique	287	IPFPC
Recherche scientifique	1 985	IPFPC
Réglementation scientifique	336	IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 268	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	826	CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 111	IPFPC
Sciences domestiques	47	IPFPC
Sciences forestières	153	IPFPC
Sciences infirmières	1 636	IPFPC
Sciences physiques	890	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 964	AFPC
Service social	121	IPFPC
Services administratifs	8 057	AFPC
Services correctionnels		
— surveillants	558	AFPC
— non-surveillants	4 399	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	904	CUAG
Services d'information	1 201	AFPC
Services divers		
— surveillants	1 381	AFPC
— non-surveillants	8 734	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	80	AFPC
— non-surveillants	1 360	AFPC
Services scientifiques de la défense	528	IPFPC
Soutien de l'enseignement	32	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 147	AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 226	AFPC
Techniciens divers	3 105	AFPC
Traitement mécanique des données	2 892	AFPC
Traduction	1 047	SCEPT
Vérification	3 118	AFPC
	187 019	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation — Certains employés	0	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	118	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 110	IPFPC
Bibliothéconomie	57	IPFPC
Traduction	7	IPFPC
	1 174	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	141	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	17	IPFPC
	158	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville	25	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown	13	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Goose Bay	61	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Goose Bay	5	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Kingston	81	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Kingston	10	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Mont Apica	8	AFPC

* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négocier collectivement.

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal	27	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC d'Ottawa	27	AFPC
Catégorie de l'exploitation — CMDN d'Ottawa	9	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	130	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	12	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean	50	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Suffield	31	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto	30	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto	8	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	108	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier	13	AFPC
	656	
Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	14	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	12	SCEPT
Catégorie scientifique et professionnelle	6	SCEPT
	32	
Bureau du surintendant des institutions financières		
Catégorie du soutien administratif	61	AFPC
TOTAL	**189 218**	

* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négocier collectivement.

7

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Affaires extérieures	1 077	APASE
Chimie	394	IPFPC
Commerce	1 860	IPFPC
Contrôle de la circulation aérienne	1 899	ACCTA
Droit	31	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 441	AESS
Examen des brevets	122	IPFPC
Gestion des finances	2 115	AFPC
Médecine	200	IPFPC
Météorologie	583	IPFPC
Navigation aérienne	545	AGNA
Officiers de navire	1 416	GMMC
Radiotélégraphie	1 186	ACPER
Services d'imprimerie — surveillants	88	AFPC
	13 957	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'exploitation	59	SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	170	SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	319	SGCT
	548	
Employeur: Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	25	AECR
Catégorie de l'exploitation		
— surveillants	24	AECR
— non-surveillants	192	AECR
Catégorie technique	830	AECR
Commis et mécanographie	354	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	74	AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Secrétariat, sténographie et dactylographie	110	AECR
Services administratifs	37	AECR
Services d'information	43	IPFPC
Traitement mécanique des données	20	AECR
	1 709	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications — ministère de la Défense nationale		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	384	AFPC
Catégorie de l'exploitation	25	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— Certains employés (non-opérateurs)	131	AFPC
— Certains employés (opérateurs)	27	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle		
— Groupe des ingénieurs professionnels	58	AFPC
Catégorie technique	98	AFPC
	723	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Certains employés	23	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— Certains employés	113	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	198	AFPC
	334	
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie du soutien administratif	45	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement mécanique des données		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	42	AFPC
— Services administratifs		
— Services financiers		
— Services d'information		
— Administration des programmes		
— Gestion des systèmes d'ordinateurs		
et		
tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions		
	87	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden	208	UTUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	40	STACA (section locale 397)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	25	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chilliwack	75	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chilliwack	9	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox	41	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	81	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton	50	UTUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt	68	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	145	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	113	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax	130	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie technique — BFC de Kingston	3	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	20	UTUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay	22	UTUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie technique — QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa	145	UEC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	44	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	76	STACM (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	40	UTUAC (section locale 1973)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	96	UTUAC (section locale 1979)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton	11	AFPC
	1 480	
Employeur: Conseil de recherches médicales		
Catégorie du soutien administratif	21	AFPC
Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité		
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie	484	AFPC
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières		
Actuariat	24	IPFPC
TOTAL	**19 367**	

8

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1984 au 31 mars 1988

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 1988				
	11 213	**6 384**	**460**	**18 057**

9

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1984 à 1988

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1988-1989	824			
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	852	707	1 559	935
1984-1985	2 567	469	3 036	2 184

10

Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1987 au 31 mars 1988

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées avant l'audience	Décisions arbitrales	Affaires reportées à l'année financière suivante
Affaires reportées de 1986-1987					
** Commis aux écritures et aux règlements	AFPC*	SCRS		X	
** Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	SCRS		X	
** Communications	AFPC*	SCRS		X	
** Mécanographie	AFPC*	SCRS		X	
Contrôle de la circulation aérienne	ACCTA	CT		X	
Affaires présentées en 1987-1988					
Catégorie technique	AFPC*	CST		X	
Administration financière	AFPC*	CT		X	
Météorologie	IPFPC	CT*		X	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden	UTUAC* (175)	PFNP		X	
Affaires extérieures	APASE*	CT	X		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	UTUAC* (1979)	PFNP	X		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	UTUAC* (1400)	PFNP		X	
Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton	AFPC*	PFNP		X	
Catégorie technique — BFC de Kingston	AFPC*	PNFP		X	
Catégorie du soutien administratif	AFPC*	CRSH		X	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CRSH		X	
Catégorie du soutien administratif (opérateurs)	AFPC*	CST		X	
Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST		X	
Navigation aérienne	AGNA*	CT		X	

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage
** Une des quatre unités de négociation touchées par une même demande.

11

Conciliation, médiation et examens, 1987-1988

		Unités de négociation touchées
CONCILIATEURS		
Demandes présentées		
— par les employeurs	8	26
— par les agents négociateurs	6	7
— par les deux (conjointement)	3	3
Aucune demande officielle	3	3
Demandes reportées	1	1
TOTAL	**21**	**40**
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	7	9
Règlements partiels	1	1
Règlement postérieur à la conciliation	1	1
Aucun règlement	5	6
Aucune nomination	2	18
Nomination annulée	1	1
Procédures en cours	4	4
TOTAL	**21**	**40**
BUREAUX DE CONCILIATION		
Demandes présentées		
— par les employeurs	-	-
— par les agents négociateurs	6	24
— par les deux (conjointement)	1	2
Demandes reportées	1	1
TOTAL	**8**	**27**
Règlements conclus avant l'audience	1	2
Règlements conclus avec l'aide du bureau	1	1
Rapports publiés	5	7
Nomination du bureau imminent	1	17
TOTAL	**8**	**27**

		Unités de négociation touchées
MÉDIATEURS		
Nombre de médiateurs nommés	2	2
Règlement avec l'aide d'un médiateur	1	1
Aucun règlement	1	1
Nomination imminente	1	1
EXAMENS		
Examens terminés	3	S/O

12

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1er mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances
Commis
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Manoeuvres
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et dactylographes

AUTOCODS-II

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Économistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en électronique
Traducteurs

Publications annuelles (1er mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

Administrateurs de programmes de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Économistes domestiques
Ergothérapeutes et physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

CLASSES DISTINCTES

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

Renseignements publiés*
Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:
Pour tout le Canada
Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération
Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat
Durée du travail
Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

13

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	Partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité
Régimes d'assurance-vie et régimes connexes	Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime
Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite
Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés pour décès; indemnités de cessation d'emploi; congés pour affaires syndicales	Nombre de jours fériés par an; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi; dispositions concernant le congé pour affaires syndicales
Frais de déménagement de l'employé muté par l'employeur	Politiques et frais payés par l'employeur
Rémunération des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	Montants de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Durée du travail	Horaire de travail normal
Rémunération du travail à temps partiel	Heures travaillées; politiques concernant les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires
Santé et sécurité au travail	Prévention des accidents du travail; programmes d'aide aux employés; promotion, éducation et maintien des normes en matière de santé.